Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 173 dell'11 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Mercoledì, 11 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 6508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **730**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati e operai dipendenti dalle imprese esercenti la manifattura del pelo per cappelli e dei cappelli di pelo e degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la manifattura del feltro di pelo della provincia di Arezzo, zona del Valdarno.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **731**.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli autisti dipendenti dalle imprese concessionarie di auto pubbliche del comune di Genova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **732**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalla direzione per l'Italia della Compagnia internazionale delle carrozze con letti e dei grandi treni espressi europei.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 730.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati e operai dipendenti dalle imprese esercenti la manifattura del pelo per cappelli e dei cappelli di pelo e degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la manifattura del feltro di pelo della provincia di Arezzo, zona del Valdarno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 ottobre 1959, per gli addetti all'industria del cappello, del feltro e cappello di pelo, del feltro e cappello di lana, del pelo per cappello;

Visti, per la provincia di Arezzo - zona del Valdarno:

— l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale Cappellai e Affini della C.G.I.L.. il Sindacato Provinciale Lavoratori dell'Abbigliamento F.I.L.A.;

— l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo collettivo pari data che precede;

ai quali ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 e n. 15 della provincia di Arezzo, in data 30 luglio 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Arezzo zona del Valdarno, l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende esercenti la manifattura del pelo per cappelli, e l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, relativo ai dipendenti dai cappellifici e feltrifici di pelo, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati e gli operai dipendenti dalle imprese esercenti la manifattura del pelo per cappelli e dei cappelli di pelo, nonchè di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti la manifattura del feltro di pelo, della provincia di Arezzo, zona del Valdarno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 10. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 OTTOBRE 1959, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA MANIFATTURA DEL PELO PER CAPPELLI DELLA PROVINCIA DI AREZZO, ZONA DEL VALDARNO

L'anno 1959 addì 2 ottobre in Arezzo

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI AREZZO, rappresentata dal suo Presidente comm. ingegner *Virgilio Migliarini*, assistito dal dott. *Guido Goti*, Direttore dell'Associazione stessa e dal sig. *Virgilio Malatesti*,

e

il SINDACATO PROVINCIALE CAPPELLAI E AFFINI DELLA C.G.I.L., rappresentato dal suo Segretario sig. *Goretti Ottorino*, assistito dai signori: *Del Vita Alvaro* e *Fatagiani Pietro* della Camera del Lavoro di Montevarchi e *Francesco Andreini* della Camera del Lavoro di Arezzo e Provincia;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO F.I.L.A., rappresentato dal suo Segretario sig. *Rossi Giuseppe*, assistito dai signori: *Angiolo Cigolini* della C.I.S.L. di Montevarchi e rag. *Olinto Landini*, Segretario della Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Arezzo;

Considerata la necessità di procedere ad una ricognizione delle norme attualmente in vigore per gli operai dipendenti dalle aziende industriali esercenti la manifattura di pelo per cappelli (pelifici) della provincia di Arezzo;

Viene redatto il presente verbale di ricognizione dei agenti accordi integrativi in applicazione dell'art. 9 parte generale ed art. 5 parte operai, del contratto collettivo nazionale di lavoro 2 ottobre 1959, da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende industriali esercenti la manifattura del pelo per cappelli (pelifici) della provincia di Arezzo:

1) *Minimi di retribuzione*

I minimi di retribuzione base conglobati da valere per i lavoratori dipendenti dai pelifici, limitatamente alla zona del Valdarno, risultano dalle seguenti tabelle:

A) *Tabella stipendi minimi unificati impiegati (uomini e donne) zona Valdarno, dipendenti dai pelifici in vigore dal 1° novembre 1959.*

	Uomini	Donne
1ª *Categoria*:		
superiore ai 21 anni	64.225	64.225
2ª *Categoria*:		
superiore ai 21 anni	47.895	41.200
inferiore ai 21 anni	41.565	35.435
3ª *Categoria* « A »:		
superiore ai 21 anni	35.230	30.285
dai 20 ai 21 anni	33.840	28.585
dai 19 ai 20 anni	32.500	25.700
dai 18 ai 19 anni	29.870	23.795
dai 17 ai 18 anni	25.700	21.840
dai 16 ai 17 anni	23.845	20.295
inferiore ai 16 anni	19.675	18.130
3ª *Categoria* « B »:		
superiore ai 21 anni	29.770	25.650
dai 20 ai 21 anni	28.430	24.465
dai 19 ai 20 anni	27.605	22.930
dai 18 ai 19 anni	25.855	20.240
dai 17 ai 18 anni	21.840	18.440
dai 16 ai 17 anni	20.600	17.510
inferiore ai 16 anni	16.380	15.350

In aggiunta ai minimi stipendiali di cui sopra deve essere corrisposto: il residuo « ad personam » eventualmente resultante dopo l'operazione del conglobamento delle retribuzioni decorrente dal giugno 1954. Tali residui per il personale oltre 21 anni di età sono i seguenti: (1)

UOMINI

2ª categoria	L.	31	mensili
3ª categoria *A*	»	358	»
3ª categoria *B*	»	316	»

DONNE

3ª categoria *A*	L.	355	mensili
3ª categoria *B*	»	365	»

B) *Operai minimi di paga base oraria dipendenti dai pelifici della zona del Valdarno.*

UOMINI

	Paga oraria conglobata	Residuo ad personam (1)
Operai qualificati *A*. (secretatori e meccanici)		
oltre 20 anni	147,81	1,18
Operai qualificati *B*: (soffiatori e fuochisti patentati)		
oltre 20 anni	146,26	1,18
Manovali comuni:		
oltre 20 anni	128,17	1,87

DONNE

	Paga oraria conglobata	Residuo ad personam (1)
2ª *Categoria*: (soffiatrici e melangiatrici)		
oltre 20 anni	114,78	—
3ª *Categoria Gruppo* A: (secretatrici e spuntatrici)		
oltre 20 anni	107,65	—
3ª *Categoria Gruppo* B: (tutte le altre categorie e lavorazioni)		
oltre 20 anni	105,35	—

ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI OLTRE 20 ANNI

	Paga oraria conglobata	Residuo ad personam (1)
Autisti ed infermieri patentati per ciascuna delle prime 8 ore	146,26	1,18
per la 9ª ora	102,38	0,83
per la 10ª ora	102,38	0,83
Guardiani, custodi e portieri per ciascuna delle prime 8 ore	128,17	1,87
per la 9ª ora	89,72	1,31
per la 10ª ora	89,72	1,31

(1) Il residuo « ad personam » compete soltanto agli operai od impiegati in forza al 12 giugno 1954 (esclusi quindi quelli assunti successivamente).

2) *Classificazione operai:*

Il raggruppamento delle qualifiche del personale operaio addetto ai pelifici nelle varie categorie fondamentali è il seguente:

UOMINI

Operai qualificati « *A* »: secretatori e meccanici.

Operai qualificati « *B* »: soffiatori fuochisti patentati.

Manovali comuni: facchini e manovalanza in genere.

DONNE

Seconda categoria: soffiatrici e melangiatrici.

Terza categoria « *A* »: secretatrici e spuntatrici.

Terza categoria « *B* »: tutte le altre categorie e lavorazioni.

Addetti ai lavori discontinui di semplice attesa o custodia.

UOMINI

Operai qualificati « *B* »: autisti e infermieri patentati.

Manovali comuni: altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, ecc.).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 OTTOBRE 1959, PER I DIPENDENTI DAI CAPPELLIFICI E FELTRIFICI DI PELO DELLA PROVINCIA DI AREZZO, ZONA DEL VALDARNO

L'anno 1959, addì 2 ottobre in Arezzo

tra

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Arezzo, rappresentata dal suo Presidente comm. ing. *Virgilio Migliarini,* assistito dal dott. *Guido Goti,* Direttore dell'Associazione stessa e dal sig. *Virgilio Malatesti;*

e

il Sindacato Provinciale Cappellai e Affini della C.G.I.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Goretti Ottorino,* assistito dai sigg. *Del Vita Alvaro* e *Falagiani Pietro* della Camera del Lavoro di Montevarchi e *Francesco Andreini* della Camera Confederale del Lavoro di Arezzo e provincia;

il Sindacato Provinciale Lavoratori dell'Abbigliamento F.I.L.A., rappresentato dal suo Segretario sig. *Rossi Giuseppe,* assistito dai sigg. *Angiolo Cigolini* della C.I.S.L. di Montevarchi e rag. *Olinto Landini,* Segretario della Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Arezzo;

Considerata la necessità di procedere ad una ricognizione delle norme attualmente in vigore per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria del feltro e cappello di pelo della provincia di Arezzo;

Viene redatto il presente verbale di ricognizione dei vigenti accordi integrativi in applicazione dell'art. 9 parte generale ed art. 5 parte operai, del contratto collettivo nazionale di lavoro 2 ottobre 1959, da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende industriali del feltro e del cappello di pelo (cappellifici) della provincia di Arezzo:

1) *Minimi di retribuzione*

I minimi di retribuzione base conglobata in vigore dall'inizio del periodo di paga successivo a quello in corso alla data del 2 ottobre 1959, per i lavoratori dipendenti dai cappellifici e feltrifici di pelo limitatamente alla zona del Valdarno, risultano dalle seguenti tabelle:

IMPIEGATI

Tabella stipendi minimi unificati (Uomini e Donne) — Zona Valdarno — dipendenti dai cappellifici, in vigore dall'inizio del periodo di paga successivo al 2 ottobre 1959 (1° novembre 1959):

	Uomini	Donne
1ª *Categoria*:		
superiori ai 21 anni	66.155	66.155
2ª *Categoria*:		
superiori ai 21 anni	49.335	42.440
inferiori ai 21 anni	42.815	36.500
3ª *Categoria* « *A* »:		
superiori ai 21 anni	36.290	31.195
dai 20 ai 21 anni	34.860	29.445
dai 19 ai 20 anni	33.475	26.475
dai 18 ai 19 anni	30.770	24.510
dai 17 ai 18 anni	26.475	22.495
dai 16 ai 17 anni	24.565	20.905
inferiori ai 16 anni	20.270	18.675
3ª *Categoria* « *B* »:		
Superiori ai 21 anni	30.665	26.420
dai 20 ai 21 anni	29.285	25.200
dai 19 ai 20 anni	28.435	23.620
dai 18 ai 19 anni	26.635	20.850
dai 17 ai 18 anni	22.500	18.995
dai 16 ai 17 anni	21.220	18.040
inferiori ai 16 anni	16.875	15.815

In aggiunta ai minimi stipendiali di cui sopra deve essere corrisposto:

il residuo « ad personam » eventualmente resultante dopo l'operazione del conglobamento delle retribuzioni decorrente dal giugno 1954. Tali residui per il personale oltre 21 anni di età sono i seguenti:

UOMINI

2ª categoria	L.	31	mensili
3ª categoria *A*	»	358	»
3ª categoria *B*	»	316	»

DONNE

3ª categoria *A*	L.	355	mensili
3ª categoria *B*	»	365	»

OPERAI

Tabella delle paghe basi orarie da valere per gli operai dipendenti dai cappellifici e feltrifici di pelo della provincia di Arezzo — Zona Valdarno — in vigore dall'inizio del periodo di paga successivo al 2 ottobre 1959:

	Paga base	Residuo ad personam (1)
UOMINI		
1ª categoria:		
oltre 20 anni	167,89	1,01
dai 18 ai 20 anni	164,37	—
2ª categoria:		
oltre 20 anni	150,65	1,18
dai 18 ai 20 anni	146,22	—
3ª categoria:		
oltre 20 anni	141,89	1,34
dai 18 ai 20 anni	132,44	—
4ª categoria:		
oltre 20 anni	132,02	1,87
dai 18 ai 20 anni	123,30	—
DONNE		
1ª categoria:		
oltre 20 anni	124,97	—
dai 18 ai 20 anni	104,69	—
2ª categoria:		
oltre 20 anni	118,31	—
dai 18 ai 20 anni	99,16	—
3ª categoria:		
oltre 20 anni	111,04	—
dai 18 ai 20 anni	93,30	—
Addetti ai lavori discontinui oltre 20 anni:		
Autisti ed infermieri.		
per ciascuna delle prime 8 ore	150,65	1,18
per la 9ª ora	105,45	0,83
per la 10ª ora	105,45	0,83
Guardiani, custodi e portieri:		
per ciascuna delle prime 8 ore	132,02	1,87
per la 9ª ora	92,41	1,31
per la 10ª ora	92,41	1,31

Per i guardiani e custodi aventi alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per l'11ª e la 12ª ora dovrà essere corrisposta la stessa quota oraria prevista per la 9ª e la 10ª ora.

(1) Il residuo « ad personam » compete soltanto agli operai ed impiegati in forza il 12 giugno 1954 (esclusi quindi quelli assunti successivamente).

Sopraminimi orari da corrispondere in aggiunta alle retribuzioni di cui sopra, alle seguenti categorie:

Tosatrici e gillettes (paga 2ª cat. aumentata del 60 % della differenza esistente tra la 1ª e la 2ª categ.)	L. 4 —	orarie
Addette essiccatoi (paga 2ª cat. + 45% differenza esistente tra la 1ª e la 2ª cat. della vecchia paga base)	» 1,25	»
Inconicatori, inclosciatori, spianatori (1ª categoria uomini)	» 2,25	»
Pomiciatrici (1ª categoria donne)	» 0,75	»
Ausiliari di 1ª categoria	» 8 —	»
Ausiliari di 2ª categoria	» 6,50	»
Ausiliari di 3ª categoria	» 5,50	»

I suddetti minimi sono comprensivi dell'aumento del 3 % per il personale maschile e del 3,15% per quello femminile convenuto dalle Federazioni di categoria in sede di rinnovazione del contratto nazionale 2 ottobre 1959.

Ai lavoratori sottoposti all'addestramento speciale a norma dell'art. 7 del vigente contratto nazionale di lavoro, parte operai, saranno corrisposti per ogni quadrimestre compreso nel periodo di addestramento medesimo, la cui durata è fissata in un anno, i minimi di paga previsti per gli apprendisti assunti tra 18 e 20 anni, rispettivamente per ciascuno degli ultimi tre semestri.

2ª *Classificazione operai*

L'inquadramento degli operai dipendenti dai cappellifici e feltrifici di pelo della provincia di Arezzo avrà luogo come segue:

Declaratorie:

1ª *categoria* (operai specializzati):

Appartengono alla 1ª categoria coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di competenza e capacità tecnico pratica non comuni, conseguite con adeguato tirocinio.

2ª *categoria* (operai qualificati):

Appartengono alla 2ª categoria coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità tecnico pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

3ª *categoria* (operai comuni manovali specializzati):

Appartengono alla 3ª categoria coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono capacità comuni, conseguite con breve tirocinio, non superiore comunque ad un mese, o che sono di aiuto ad operai di categoria superiore, partecipando egualmente alla lavorazione.

4ª *categoria* (manovali comuni):

Appartengono alla 4ª categoria coloro che compiono lavori di servizio, di trasporto, di pulizia, di carico e scarico e di fatica in genere.

Classificazione delle categorie

UOMINI

1ª *categoria* — Inconicatori ed inclosciatori, spianatori, follatori a mano, infornatori, foloncini o rolettine o macchinette, addetti alle americane, raffinatori e rasatori a mano, addetti alla lavorazione cappello a pelo riportato o addetti piegatura o bridaggio a mano o a macchina, bissonatori o lustrotti o renditori, rifilatori a mano, rifilatura finale, sabbionatori o cerchiatori o ciffonatori, addetti cilindri e gibus.

2ª *Categoria* — Soffiatori, addetti reparto campane o imbastitrici, folle coq o mezzere o multiroller, addetti slanatura o bagnaggio, pressatori allargateste, sbridatori e battiala, apprettatori ed ingommatori, operai addetti agli apparecchi di tintoria, rifilatori a macchina, mischiatori pelo ed addetti magazzino spedizioni cappelli uomo e donna.

3ª *categoria* — Acidatori e disacidatori, centrifugatori, aiutanti di operai specializzati e qualificati.

4ª *categoria* — Facchini e manovalanza in genere.

DONNE

1ª *categoria* — Pomiciatrici, sodatrici o imbastitrici, verificatrici, visitatrici, controllatrici, vellutatrici, cardinatrici o brossatrici alla folla, cardinatrici a mano, distributrici pesaggi (marca lavoro), maestre, addette alle americane, raffinatrici testa ed ala con macchine non automatiche, rifilatrici II fase, addette alle multiroller, guarnisaggio in genere (compresa balenatura e sorgettatura) e stampatura marocchini.

2ª *categoria* — Addette essiccatoi, addette martellose, addette folle coq, apprettatrici e ingommatrici, caricatrici ed aiutanti campane, addette mezzere a ruota, cardinatrici a macchina, raffinatrici testa e ala con macchine automatiche, pesatrici pelo e melangiatrici, spazzolatrici o spolveratrici addette magazzino spedizione cappelli uomo e donna, preparatrici guarnisaggio (compresa stiratura fodere), attaccatrici calcomanie, tosatrici o gillettes (a quest'ultime lavoratrici e cioè alle tosatrici verrà corrisposta in aggiunta alla retribuzione il 60 % della differenza tra la 1ª e la 2ª categoria tanto per la paga base come per le rivalutazioni), imballaggio cappelli uomo.

3ª *categoria* — Addetto centrifughe, addetto reparto magazzino pelo, addette macchine da cucire (escluso guarnisaggio e preparazione guarnisagio), aiutanti di operai ed operaie specializzate e qualificate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **731.**

Norme sul trattamento economico e normativo per gli autisti dipendenti dalle imprese concessionarie di autopubbliche del comune di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per il comune di Genova, l'accordo collettivo 16 settembre 1958, per gli autisti dipendenti dalle aziende concessionarie di autopubbliche del comune di Genova, stipulato tra la Commissione Sindacale Concessionari di Autopubbliche, assistita dall'Associazione Provinciale degli Artigiani, e la Commissione Interna Dipendenti Tassisti, assistita dalla C.G.I.L., dalla C.I.S.L., dal Sindacato Autonomo Dipendenti Autopubbliche - U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Genova, in data 14 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per il comune di Genova, l'accordo collettivo 16 settembre 1958, relativo agli autisti dipendenti dalle aziende concessionarie di autopubbliche, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli autisti dipendenti dalle imprese concessionarie di autopubbliche del comune di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 15. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 16 SETTEMBRE 1958 PER GLI AUTISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CONCESSIONARIE DI AUTOPUBBLICHE DEL COMUNE DI GENOVA

L'anno 1958, addì 16 del mese di settembre, alle ore 10, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro di Genova, alla presenza del dott. Giovanni Norese, funzionario dell'Ufficio stesso.

tra

la COMMISSIONE RAPPRESENTANTE I CONCESSIONARI AUTOPUBBLICHE, nelle persone dei signori: *Pavesi Aldo, Nencetti Ottorino, Berrutto Riccardo, Fastame Aurelio,* assistiti dal dott. *Ezio Bellingeri* dell'Associazione Artigiani della Provincia di Genova;

e

la COMMISSIONE INTERNA RAPPRESENTANTE I DIPENDENTI TASSISTI, nelle persone dei signori: *Sanguineti Enrico, Cardinali Luigi,* assistiti dai signori: *Benassi Ettore* per la C.G.I.L., *Ingenito Giuseppe* per la C.I.S.L. e dai sigg.: *Trebino Edoardo* e *De Giosa Leonardo* del Sindacato Autonomo Dipendenti Autopubbliche, assistiti dal sig. *Giannetto Doria,* dell'Ufficio sindacale U.I.L.;

premesso che, in considerazione della particolare situazione in atto sulla piazza di Genova in ordine all'esercizio delle Autopubbliche, ogni e qualsiasi riferimento a contratti già esistenti su altre piazze ed in genere a contratti disciplinanti Categorie similari, non può essere anche indirettamente considerato in questa sede;

si conviene:

1) il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro fra:

a) i concessionari di autopubbliche titolari di licenza rilasciata dal comune di Genova;

b) gli autisti che prestano la loro opera subordinata alle dipendenze dei predetti.

2) *Inquadramento.* — La mansione svolta dall'autista di autopubblica è inquadrata nella qualifica dell'operaio qualificato con il trattamento economico previsto all'art. 4.

3) *Turni di lavoro.* — I turni di lavoro saranno predisposti dai concessionari in base alle disposizioni dell'Amministrazione comunale in materia.

4) *Retribuzione.* — Per i prestatori d'opera di cui alla lettera *b)* dell'art. 1, la retribuzione giornaliera viene fissata in complessive L. 1.632,50, così suddivise:

a) paga base	L.	1.383 —
b) indennità di contingenza . . .	»	209,50
c) indennità caropane	»	10 —
d) indennità mancata mensa . . .	»	30 —
Totale . . .	L.	1.632,50

Detti minimi salariali debbono intendersi comprensivi degli oneri derivanti dalle festività nazionali ed infrasettimanali e da n. 17 giornate di retribuzione globale a titolo di gratifica natalizia.

5) *Indennità di contingenza.* — Con il presente accordo ai prestatori d'opera viene esteso il congegno della scala mobile del settore industriale che disciplina l'indennità di contingenza ed i successivi accordi interconfederali che ne regolamentano il valore del punto.

6) *Indennità di anzianità.* — Al lavoratore licenziato, non ai sensi dell'art. 11, sarà corrisposta una indennità di anzianità nella misura di *giorni sette* per ogni anno di prestato servizio sull'ultima retribuzione globale raggiunta.

Nel caso di dimissioni volontarie al prestatore d'opera verranno corrisposte le sotto indicate aliquote della indennità di cui al presente articolo:

a) 100 % nei seguenti casi:

1) uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età,

2) ai dimissionari per malattia od infortunio:

3) ai dimissionari che abbiano superato i 15 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda:

b) 75 % ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda;

c) 50 % ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda;

d) 25 % ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda.

Agli effetti del computo dell'indennità di anzianità, la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero e, d'altra parte, la frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

7) *Ferie.* — Il prestatore d'opera, dopo un anno di ininterrotto servizio, avrà diritto ad un periodo di ferie pagate pari a 12 giorni lavorativi.

In caso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le stesse mediante l'indennità sostitutiva.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero e, d'altra parte, la frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie verrà stabilita secondo le esigenze di lavoro di comune accordo fra le parti.

Il pagamento delle ferie deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie, le stesse debbono essere godute entro l'anno di maturazione; non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle stesse, nè la sostituzione con compenso alcuno.

8) *Gratifica natalizia.* — Al prestatore d'opera, in occasione della ricorrenza natalizia, saranno corrisposte n. 8 giornate di retribuzione globale ultima percepita, in aggiunta alle 17 giornate di cui all'art. 4, ultimo capoverso.

9) *Preavviso.* — La risoluzione del rapporto di lavoro prevede, con carattere di bilateralità, 6 giorni di preavviso o la corrispondente indennità sostitutiva.

10) *Contributi.* — I concessionari di autopubbliche rinunciano alla rivalsa delle aliquote contributive fissate a carico dei prestatori d'opera dalle disposizioni vigenti.

11) *Norme disciplinari.* — Le sanzioni disciplinari prevedono, previo un primo richiamo verbale:

1) la *multa* fino ad un massimo di tre ore di paga giornaliera come fissata nell'art. 4 da infliggersi al dipendente che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo interrompa o lo abbandoni per un periodo di tempo non superiore alla mezz'ora;

b) tenga un contegno inurbano e scorretto verso il pubblico ed i compagni di lavoro;

c) fumi durante la guida con passeggeri a bordo;

d) ritardi senza giustificato motivo il versamento dell'incasso giornaliero o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, all'igiene, alla morale ed alla sicurezza del garage.

N.B. — Gli importi delle multe saranno devoluti alla Cassa I.N.A.M.

2) La *sospensione* da un minimo di un giorno ad un massimo di tre giorni, da infliggersi al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) simuli malattia o, con sotterfugi, si sottragga all'obbligo del lavoro;

c) dimostri negligenza nel servizio in modo da arrecare danni al materiale od alle persone;

d) non ottemperi diligentemente e scrupolosamente alle disposizioni sul funzionamento del tassametro;

e) effettui il noleggio con bandiera alzata e con passeggeri a bordo, anche con una sola persona a fianco dell'autista;

f) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio,

g) si presenti in servizio o presti servizio in stato di ubriachezza;

h) sia recidivo in mancanze già punite con la multa;

i) il periodo massimo della sospensione prevista al comma 2) verrà applicato in caso di recidività nelle mancanze contemplate al suddetto comma.

3) E' punito con il *licenziamento immediato,* senza diritto a preavviso nè indennità alcuna, il dipendente che:

a) affidi la guida della macchina a persone non autorizzate dall'azienda;

b) richieda ai clienti, a scopo di lucro personale, compensi o premi superiori alle tariffe;

c) ometta di fare rapporto al rientro della macchina per incidenti accaduti nel corso del servizio;

d) commetta furti o danneggiamenti volontari al materiale;

e) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso il datore di lavoro;

f) trattenga deliberatamente il denaro incassato o frodi sugli incassi;

g) sia recidivo entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con il massimo della sospensione, nel qual caso gli verrà riconosciuto il diritto alla indennità di licenziamento.

Il ritiro della patente di guida da parte delle competenti Autorità, comporta di fatto e di diritto l'immediata sospensione del rapporto di lavoro.

Qualora non emerga alcuna responsabilità a carico del prestatore d'opera nei fatti che abbiano dato luogo al ritiro della patente medesima, questi dovrà essere riammesso in servizio.

12) *Responsabilità.* — Il prestatore d'opera è responsabile del materiale che riceve in consegna e risponde di persona degli smarrimenti o danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti e di forza maggiore.

E' responsabile, inoltre, delle contravvenzioni dovute alla sua negligenza.

13) *Conservazione e pulizia del materiale.* — Il prestatore d'opera ha il dovere di conservare, pulire ed eseguire la piccola manutenzione alla macchina ed al materiale che gli è affidato, durante l'orario di lavoro

14) *Contestazioni e controversie.* — Nel caso di eventuali contestazioni o controversie di carattere collettivo circa l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, le parti contraenti di comune accordo decidono di rimetterne la risoluzione ad un collegio di arbitri amichevoli compositori, scelti uno per parte, nonchè un terzo rappresentato da un funzionario designato dall'Ufficio Regionale del Lavoro di Genova.

15) *Decorrenza e durata.* — Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° agosto 1958 ed avrà la durata di un anno dalla data di decorrenza.

Esso si intenderà rinnovato tacitamente per altrettanto periodo di tempo, salvo disdetta di una delle parti con un preavviso di mesi due prima della sua scadenza a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 732.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalla direzione per l'Italia della Compagnia internazionale delle Carrozze con letti e dei grandi treni espressi europei.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo 25 novembre 1958, e relative appendici, per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei, stipulato tra la predetta Compagnia, con l'assistenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, della Confederazione Generale Italiana del Commercio, della Unione Industriali del Lazio, e il Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante, con l'assistenza della Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori; e in data 12 dicembre 1958, tra la stessa Compagnia, con l'assistenza della Federazione Italiana dei Pubblici Esercizi, della Confederazione Generale Italiana del Commercio, dell'Unione Industriali del Lazio, e il Sindacato Unitario Dipendenti Compagnia Carrozze Letti, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, della Federazione Italiana Autoferrotramvieri; cui ha aderito, in data 13 luglio 1960, l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico;

Visto il contratto collettivo 24 dicembre 1957, per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti addetto ai servizi di ristoro nei treni ed ai laboratori di pasticceria e di cucina a terra, stipulato tra la predetta Compagnia, con l'assistenza della Confederazione Italiana del Commercio, della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, e il Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante, con l'assistenza della Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori, il Sindacato Unitario Dipendenti Carrozze Letti, con l'assistenza della Federazione Italiana Autoferrotramvieri, il Sindacato Dipendenti Carrozze Letti, con l'assistenza della Federazione Nazionale Autonoma Autoferrotramvieri;

Visto l'accordo collettivo 23 marzo 1959, per i dispensieri dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, adibiti al servizio di ristorazione nelle Elettromotrici, stipulato tra la predetta Compagnia e il Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante e, il Sindacato Unitario Dipendenti Compagnia Carrozze Letti;

Visto l'accordo collettivo 8 agosto 1959, per i conduttori ed i camerieri ricevitori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti;

Visto l'accordo collettivo 8 agosto 1959, per il personale viaggiante dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti;

Vistò l'accordo collettivo 18 febbraio 1960, per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, addetto al servizio di ristoro nei treni;

Visto l'accordo collettivo 13 aprile 1960, recante modifiche al contratto collettivo 24 dicembre 1957 per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, addetto al servizio di ristoro nei treni;

Visto l'accordo collettivo 14 aprile 1960, aggiuntivo al contratto collettivo 25 novembre 1958 per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti; tutti stipulati tra la predetta Compagnia e il Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini, il Sindacato Unitario Dipendenti Compagnia Carrozze Letti, con l'assistenza della Federazione Nazionale Autoferrotramvieri;

Visto l'accordo collettivo 29 luglio 1960, per i lavoratori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei, stipulato tra la predetta Compagnia e il Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini, il Sindacato Unitario Nazionale Personale Compagnia Carrozze Letti e Ristorante, con l'assistenza della Federazione Italiana Autoferrotramvieri ed Internavigatori, l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 208 in data 19 ottobre 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati:

il contratto collettivo 25 novembre 1958, relativo al personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei;

il contratto collettivo 24 dicembre 1957 relativo al personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, addetto ai servizi di ristoro nei treni ed ai laboratori di pasticceria e di cucina a terra;

l'accordo collettivo 23 marzo 1959, relativo ai dispensieri dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, adibiti al servizio di ristorazione nelle Elettromotrici;

l'accordo collettivo 8 agosto 1959, relativo ai conduttori ed ai camerieri ricevitori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti;

l'accordo collettivo 8 agosto 1959, relativo al personale viaggiante dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti;

l'accordo collettivo 18 febbraio 1960, relativo al personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, addetto al servizio di ristoro nei treni;

l'accordo collettivo 13 aprile 1960, recante modifiche al contratto collettivo 24 dicembre 1957 per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, addetto al servizio di ristoro nei treni;

l'accordo collettivo 14 aprile 1960, aggiuntivo al contratto collettivo 25 novembre 1958 per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti

l'accordo collettivo 29 luglio 1960, relativo ai lavoratori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei.

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 23. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 25 NOVEMBRE 1958 E 12 DICEMBRE 1958 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA «COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI E DEI GRANDI TRENI ESPRESSI EUROPEI»

Addì 25 novembre 1958, in Roma,

tra

la Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei, rappresentata dal dott. ing. *Michele de Cornè*, Direttore per l'Italia, assistita dalla Federazione Italiana Pubblici Esercizi, rappresentata dal dott. *Alfredo Vecchio*, Segretario nazionale della Federazione medesima, e dal dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*, della Confederazione Generale Italiana del Commercio;

dall'Unione Industriali del Lazio, nelle persone del dott. avv. *Carlo Latini*, Segretario generale dell'Unione stessa, e del dott. avv. *Vincenzo Boschi*;

ed

il Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante, rappresentato dal suo Segretario nazionale, sig. *Cesare Bragazzi*, assistito dai sigg. *Italo Fabrizi*, Segretario nazionale amministrativo, *Marzio Marinello* e *Mario Barbieri*, Vice Segretari nazionali, *Giovanni Luis*, del Sindacato stesso, nonchè dalla Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), nelle persone del dott. *Paolo Cavezzali*, Segretario Confederale, e del dott. ing. *Salvatore Bruno*, dell'Ufficio Sindacale della Confederazione stessa;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonchè gli atti contrattuali denominati appendici e numerati dal n. 1 al n. 5 da valere, con le precisazioni di cui alle seguenti « Premesse d'ordine generale », per i lavoratori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della Compagnia, appartenenti ai tre Servizi: Esercizio, Officine, Agenzie.

Dal presente C.C.N.L., pertanto, resta escluso il personale addetto ai Servizi di Ristoro e Buffet nei treni ed ai Laboratori di Pasticceria e di Cucina a terra, il cui rapporto di lavoro con la Compagnia è, invece, retto da un Contratto Collettivo Nazionale separato e distinto. Lo stesso dicasi per altre eventuali attività della Compagnia che non rientrino nei Servizi indicati al primo comma.

Addì 12 dicembre 1958, in Roma

la Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei, rappresentata dal suo Direttore, dott. ing. *Michele de Cornè*, assistita

dalla Federazione Italiana dei Pubblici Esercizi, nella persona del dott. *Alfredo Vecchio*, Segretario della Federazione stessa, e dal dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*, della Confederazione Generale Italiana del Commercio;

dall'Unione Industriali del Lazio, nelle persone del dott. avv. *Carlo Latini*, Segretario Generale dell'Unione stessa, e del dott. avv. *Vincenzo Boschi*;

ed

il Sindacato Unitario Dipendenti Compagnia Carrozze Letti, rappresentato dai Segretari Nazionali sigg. *Gaetano Parenti*, *Ettore Guidi* e *Pericle Franzoni*, assistito

dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.), nella persona del dott. *Eugenio Giambarda*; dalla Federazione Italiana Autoferrotramvieri, nella persona del sig. *Lamberto Mancini*, Segretario Nazionale della Federazione stessa;

hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti e dei Grandi Treni Espressi Europei, già firmato in data 25 novembre 1958 dalla predetta Direzione per l'Italia e dal Sindacato Italiano Dipendenti Carrozze Letti e Ristorante, aderente alla C.I.S.L. nonchè gli atti contrattuali denominati appendici e numerati dal n. 1 al n. 5.

PREMESSE D'ORDINE GENERALE

Il presente Contratto è unico, ma non uniforme, in quanto differenziato per alcune particolari clausole relative a ciascuna delle tre seguenti Sezioni:

1. — Sezione *Esercizio*
2. — Sezione *Officine*
3. — Sezione *Agenzie*.

Ogni Sezione vale esclusivamente per i lavoratori appartenenti al Servizio cui la Sezione stessa si riferisce, inquadrati nelle qualifiche previste dagli articoli 1 delle tre singole Sezioni, con le particolari deroghe indicate negli articoli 2 delle Sezioni *Officine* ed *Agenzie*.

DECORRENZA E VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente Contratto, che sostituisce ogni altra norma derivante dai precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro,

ha decorrenza dal 1° agosto 1958, sia per la parte normativa che per quella salariale, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario e festivo e delle nuove indennità di trasferta e di messa a disposizione, che hanno effetto dal 1° novembre 1958;

è valido a tutto il 31 luglio 1961.

Il presente Contratto si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, a meno che non venga disdettato dall'uno o dall'altro dei contraenti, a mezzo lettera raccomandata, tre mesi prima della scadenza.

SEZIONE 1ª

PERSONALE DELL'ESERCIZIO

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il presente Contratto si applica esclusivamente al personale addetto agli Uffici della Direzione (compresi il Servizio Centrale delle Agenzie Italiane e l'Ufficio Pagamenti) ed al personale dell'Esercizio, viaggiante e di stazione.

Detto personale si distingue in:

a) personale impiegatizio,
b) personale non impiegatizio.

Il personale impiegatizio si suddivide secondo le qualifiche seguenti:

1ª *Categoria:*						
1° Ispettore	—	—	—	—	—	—
Ispettore	—	Capo Ufficio Princ.	—	—	—	—
Sotto Ispettore	—	Capo Ufficio	—	—	—	—
2ª *Categoria:*						
Controllore Princ.	Magazziniere Capo	S. Capo Ufficio	—	—	—	—
Controllore	Magazziniere	Segretario Princ.	Contabile Princ.	Cassiere Princ.	—	—
3ª *Categoria* A:						
Aiuto Controllore	Vice Magazziniere	1° Segretario	1° Contabile	Cassiere	—	—
Allievo Controllore	—	Segretario	Contabile	Aiuto Cassiere	Stenodattilografa	1° Telefonista
4ª *Categoria* B:						
—	—	1° Commesso	—	—	1ª Dattilografa	—
—	—	Commesso	—	—	Dattilografa	Telefonista

La Compagnia riconosce che gli Ispettori Principali costituiscono una categoria tra i Dirigenti e le altre categorie di personale e che per essi varranno, oltre alle norme del presente Contratto, quelle contenute in un'apposita Convenzione.

Il personale non impiegatizio si suddivide secondo le qualifiche seguenti:

- *Personale viaggiante* . . . .
  - *Carrozze Letti* . . . . — Conduttori
  - *Carrozze-Ristorante* . . . . . .
    - *Personale di sala* . . . . . .
      - Camerieri ricevitori
      - Camerieri
      - Dispensieri
    - *Personale di cucina* . . . . .
      - Cuochi
      - Aiuti Cuoco
      - Addetti alla cucina
  - *Servizi ausiliari* . . . . — Convoglieri
- *Personale di stazione* . . . .
  - Aiuti Magazziniere – Addetti alle macchine – Autisti.
  - Capi Squadra Pulitori.
  - Pulitori – Manovali
- *Personale di accudienza* . . . . . .
  - Uscieri.
  - Fattorini.

Art. 2.

GERARCHIA FRA I LAVORATORI

La gerarchia è costituita dalla qualifica nell'ordine esposto nell'art. 1; a pari qualifica prevale l'anzianità di attribuzione della qualifica stessa; a pari anzianità di attribuzione di qualifica, prevale la maggiore anzianità di servizio ed a pari anzianità di servizio, prevale la maggiore età.

In particolare, la gerarchia nelle qualifiche del personale di Carrozza-Ristorante è la seguente:

a) Cameriere-ricevitore

b) Cuoco

c) Cameriere

d) Aiuto-cuoco

e) Dispensiere Addetto alla cucina.

Art. 3.

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Prima di assumere nuovi lavoratori la Compagnia accerterà se tra quelli in servizio ve ne siano già di idonei ai posti vacanti.

Per l'assunzione in servizio occorre:

a) essere cittadino italiano;

b) aver compiuto il 21° anno di età ed essere prosciolto dagli obblighi di leva, eccezione fatta per i fattorini che possono essere assunti dopo aver compiuto il 18° anno di età e per le donne che possono essere assunte dopo aver compiuto il 19° anno di età;

c) non aver oltrepassato i 30 anni di età, eccezion fatta per i Camerieri-Ricevitori e per i Cuochi, per i quali il suddetto limite di età è portato a 35 anni;

d) essere riconosciuto fisicamente idoneo a giudizio dei medici della Compagnia e per il personale addetto alle carrozze-ristorante e carrozze-letti anche dell'Ispettorato Sanitario delle Ferrovie dello Stato;

e) possedere i requisiti rispondenti alle esigenze delle mansioni assegnande;

f) essere incensurato.

La Compagnia, tuttavia, si riserva la facoltà di assumere lavoratori qualificati o specializzati di età superiore ai 30 anni, oppure ai 35 anni per i Camerieri-Ricevitori ed i Cuochi, qualora si presentino casi di comprovata eccezionale difficoltà che non consentano la assunzione del personale necessario entro i limiti di età previsti sub *c)*.

Art. 4.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1) nascita;

2) buona-condotta;

3) penale generale rilasciato in data non anteriore a tre mesi, assieme al certificato dei carichi pendenti rilasciato dal Tribunale e dalla Pretura;

4) studio;

5) congedo militare o documento equipollente;

6) eventuali certificati di lavoro;

7) libretto di lavoro;

8) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti.

L'assunzione in servizio verrà comunicata al lavoratore con atto scritto nel quale saranno specificati la data di assunzione, la qualifica, il trattamento economico iniziale e la località di residenza.

Art. 5.

PROVA E AVVENTIZIATO

L'assunzione in servizio comporta un periodo di prova non superiore a:

— tre mesi per gli impiegati;

— un mese per i non impiegati.

Superato il periodo di prova, il lavoratore sarà sottoposto ad un periodo di avventiziato di anni due di effettivo servizio, comprensivo del periodo di prova di cui al precedente 1° comma.

Durante il periodo di avventiziato il lavoratore potrà essere licenziato a giudizio della Compagnia, sentito il parere del Segretario del Sindacato di appartenenza coadiuvato dal rappresentante di categoria.

Nel caso in cui il periodo di prova o di avventiziato venga interrotto, per una qualsiasi causa ad eccezione delle ferie, la durata dell'interruzione non sarà riconosciuta valida agli effetti del compimento del periodo di prova o di avventiziato.

Il lavoratore che supererà il periodo di avventiziato, sarà nominato stabile.

Il periodo di avventiziato di due anni di effettivo servizio non potrà essere nè protratto, nè rinnovato.

Il lavoratore che nel periodo di avventiziato venga licenziato e successivamente ripreso in servizio, beneficerà del cumulo di tutti i periodi di effettivo servizio prestato nei soli tre anni che precedono la data di inizio dell'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 6.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per anzianità di servizio si intende il cumulo dei periodi di servizio prestato dalla data iniziale di assunzione, ivi compresi il periodo di avventiziato di cui all'art. 5 ed il periodo di lavoro effettuato in qualità di straordinario di cui all'art. 94, salvo quanto disposto dalle disposizioni transitorie a verbale.

L'anzianità di servizio del lavoratore è interrotta solo nei casi previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 7.

ANZIANITÀ AGLI EFFETTI DELLA RETRIBUZIONE

Ai soli ed esclusivi effetti della determinazione dello stipendio o salario del lavoratore che, dopo la data della firma del presente Contratto, dalla qualifica inferiore passa alla qualifica superiore, si calcolerà tanta anzianità nella qualifica superiore quanta corrisponde:

a) al 100% dell'anzianità conseguita nelle qualifiche inferiori, per tutti i lavoratori che rivestano qualifica impiegatizia;

b) al 75% per i conduttori, camerieri-ricevitori, cuochi, aiuti-cuoco, camerieri, aiuti-magazziniere, addetti alle macchine, autisti, uscieri, capi-squadra pulitori, pulitori, manovali di magazzino, addetti alla cucina, dispensieri, fattorini.

Se però ad un addetto alla cucina viene conferita la qualifica di aiuto-cuoco, oppure ad un dispensiere viene conferita la qualifica di cameriere, oppure ad un fattorino viene conferita la qualifica di usciere, gli si riconosce una anzianità pari al 100% di quella maturata nella qualifica inferiore, calcolandola per il fattorino a partire dal 21° anno di età.

Art 8.

DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è costituita da tutti gli elementi rilevabili a tale titolo dalle tabelle allegate al presente contratto.

La retribuzione viene corrisposta mensilmente ed è specificata sul « foglio paga ».

Il ritiro della retribuzione e del « foglio paga » non pregiudica il diritto del lavoratore di chiedere la rettifica di eventuali errori avvenuti nella compilazione del foglio stesso. Tale diritto, però, dovrà essere esercitato entro sei mesi dalla data di ricevimento della retribuzione.

Art. 9.

Il personale viaggiante delle carrozze-letti percepisce sui percorsi italiani un diritto di servizio del 10% sull'importo dei supplementi relativi ai viaggiatori trasportati nelle carrozze stesse, deduzione fatta delle tasse, diritti fiscali in genere ed eventuali supplementi ferroviari.

Il personale viaggiante delle carrozze-ristorante percepisce sui percorsi italiani un diritto di servizio del 13% calcolato sull'importo delle note delle carrozze-ristorante, deduzione fatta delle tasse e diritti fiscali in genere. Detto diritto di servizio viene ripartito:

— per il 12% tra i componenti il personale di sala, sulla base del rapporto tra il salario convenzionale mensile agli effetti del debole traffico, cui ciascun dipendente ha titolo per le mansioni espletate, e l'importo complessivo dei salari convenzionali medesimi;

— per il residuo 1% tra i componenti il personale di cucina, e cioè:

	2 Agenti	3 Agenti
Cuoco	0,60	0,40
Aiuto cuoco	0,40	0,30
Addetto alla cucina	0,40	0,30

Art. 10.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori hanno diritto agli aumenti periodici di anzianità riportati nelle allegate tabelle degli stipendi e salari.

A tal fine l'anzianità agli effetti della determinazione del trattamento economico ha inizio dal compimento del 21° anno di età, o dalla data di assunzione, se posteriore a quella del compimento della maggiore età.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° gennaio, fermo restando che la frazione di anno che superi i sei mesi si arrotonda ad un anno, mentre se non superi i sei mesi viene trascurata.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Alla vigilia di Natale la Compagnia corrisponderà agli impiegati ed ai non impiegati una tredicesima mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno, computando come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Al servizio effettivamente prestato è equiparata la anzianità di servizio maturata durante l'assenza per ferie e permessi retribuiti.

Nei casi di malattia e di infortunio verranno riconosciuti tanti dodicesimi al 100% o al 50% della 13ª mensilità a seconda che il trattamento economico a carico della Compagnia goduto dal lavoratore corrisponda all'una o all'altra percentuale.

Art. 12.

PROMOZIONI

Le promozioni alla qualifica superiore avvengono secondo il criterio del merito; si tiene tuttavia conto dell'anzianità di qualifica e di servizio.

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori potranno inviare ogni anno alla Direzione per l'Italia, alla fine del mese di ottobre o all'inizio di novembre, una lista dei candidati alla promozione.

Dette Organizzazioni potranno illustrare verbalmente alla Direzione per l'Italia la lista in questione.

La Direzione per l'Italia si riserva tutte le decisioni nei riguardi della lista da inviare alla Direzione Generale per le decisioni definitive.

Art. 13.

VARIAZIONI DI PRESTAZIONI

Il lavoratore, in relazione a particolari esigenze della Compagnia oppure a sua domanda, potrà essere incaricato di svolgere prestazioni diverse da quelle specifiche della qualifica rivestita, semprechè le nuove mansioni non comportino alcun peggioramento economico o mutamento sostanziale alle caratteristiche della categoria di appartenenza.

Per quanto riguarda in particolare il personale delle carrozze-ristorante, la Compagnia si riserva, in tutti quei casi in cui le condizioni del traffico e la diversa configurazione dei servizi dovessero richiederlo, di proporzionare in conseguenza la composizione delle bri-

gate, variando le prestazioni richieste a ciascun componente la brigata in correlazione con le esigenze della brigata ridotta.

In deroga a quanto previsto nel 1° comma, un pulitore può essere eccezionalmente comandato a prestare servizio in qualità di addetto alla cucina o dispensiere, percependo il trattamento di miglior favore ed il pagamento delle eventuali ore straordinarie.

Art. 14.

ASSEGNAZIONE DI FUNZIONI SUPERIORI

L'assegnazione ai funzioni relative ad una qualifica superiore sarà comunicata per iscritto al lavoratore quando comporti una durata superiore ai 15 giorni.

Nel caso di conferimento di funzioni superiori al personale impiegatizio, spetterà al lavoratore un compenso pari alla differenza fra la sua retribuzione e quella che gli spetterebbe nella qualifica immediatamente superiore alla sua, solo nel caso in cui detto conferimento si protragga oltre i 15 giorni.

Per contro, nel caso di conferimento di funzioni superiori al personale non impiegatizio, spetterà sempre l'integrale differenza di retribuzione, anche se detto conferimento duri meno di 15 giorni. Agli addetti alla cucina che eccezionalmente funzionino da cuochi spetterà l'integrale differenza di retribuzione fra quella della loro qualifica e quella dei cuochi.

Le funzioni nella qualifica superiore cesseranno quando verrà meno la causa che le ha determinate, oppure quando la Compagnia riconoscerà che il lavoratore non ne ha le capacità.

Se l'assegnazione di funzioni pertinenti ad una qualifica superiore duri ininterrottamente per più di sei mesi di effettivo servizio, il lavoratore avrà diritto, sempre che vi sia vacanza di posto, alla promozione alla qualifica immediatamente superiore alla sua.

Per il computo del predetto periodo di sei mesi è, altresì, consentito il cumulo dei periodi superiori ai - 20 - giorni di funzioni ininterrotte effettuate nel triennio che immediatamente preceda la data dell'ultima assegnazione delle funzioni stesse.

Art. 15.

Le funzioni nella qualifica superiore cessano ad ogni effetto per interruzione dovuta ad una qualsiasi causa.

In particolare, in caso di malattia od infortunio la integrazione a carico della Compagnia sarà corrisposta sulla base della retribuzione propria della qualifica superiore, limitatamente, però, alla durata prevista per le funzioni stesse e comunque non oltre 30 giorni.

Art. 16.

ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro è regolata come segue:

1) Impiegati della Direzione e degli Uffici presso gli Ispettorati, del Servizio Centrale Agenzie Italiane e dell'Ufficio Pagamenti: 42 ore settimanali;

2) Impiegati delle Sezioni e dei Magazzini e personale di Stazione (non impiegati): 48 ore settimanali;

3) Telefonisti, uscieri e fattorini ovunque siano addetti: 9 ore giornaliere, ad eccezione dei telefonisti della Direzione per i quali sono previste 48 ore settimanali;

4) Personale viaggiante:

225 ore mensili per il personale di cucina;

240 ore mensili per il personale delle altre categorie.

Le ore del pasto del personale viaggiante, calcolate in ragione di mezz'ora per pasto, non rientrano nel computo delle predette 225 o 240 ore mensili.

Art. 17.

LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 5.

Detta definizione non riguarda il personale viaggiante, nè il personale addetto con continuità a turni notturni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per « personale addetto con continuità a turni notturni » deve intendersi il personale assunto esclusivamente per prestazioni notturne.

Art. 18.

RIPOSO SETTIMANALE

1) Per gli impiegati della Direzione, degli Uffici di contabilità presso gli Ispettorati, del Servizio Centrale Agenzie Italiane e dell'Ufficio Pagamenti, il giorno di riposo è la domenica.

2) Per gli impiegati addetti alle ispezioni e controllo in viaggio, il personale impiegatizio e non impiegatizio degli Ispettorati, Sezioni e Magazzini, le cui prestazioni hanno carattere di continuità, ed il personale di accudienza, il giorno di riposo settimanale è quello stabilito dalla Direzione e può cadere in un giorno deferente dalla domenica.

3) Per il personale viaggiante il riposo settimanale cade normalmente nella settimana; per particolari esigenze di servizio esso potrà essere protratto per più di una settimana ed in tal caso si verificherà il cumulo di due riposi settimanali consecutivi. In casi assolutamente sporadici ed eccezionali la Compagnia potrà essere indotta a far cumulare 3 giorni di riposo settimanale; in tal caso ne darà comunicazione ai Sindacati elencando le cause obiettive che hanno portato a tale cumulo.

Nel caso di servizi particolarmente gravosi, la Compagnia ed i Sindacati concorderanno la periodicità dei riposi e delle soste di turno del personale delle carrozze ristorante, in correlazione con l'orario di lavoro di cui all'art. 16.

Art. 19.

Il lavoro effettuato dal personale che non sia quello viaggiante, nelle giornate di riposo, domenicale o non domenicale, entro i limiti di orario previsto per le nor-

mali prestazioni giornaliere, dà titolo ad una giornata di riposo compensativo, da usufruirsi entro la settimana.

In tal caso, in più della normale retribuzione mensile, sarà dovuta la sola maggiorazione del 20% della quota oraria di retribuzione per ogni ora di lavoro.

Per i casi in cui non sia possibile accordare il giorno di riposo compensativo, sarà dovuto, in più della normale retribuzione mensile e per ogni ora di prestazione, un compenso pari alla quota oraria di retribuzione maggiorata del 40%.

Per il personale viaggiante, la norma di cui al penultimo comma dell'art. 18 comporta che, se detto personale non può eccezionalmente usufruire nel mese di uno o più giorni di riposo, per ogni ora di lavoro sarà dovuto un compenso pari:

alla sola maggiorazione del 40% della quota oraria di retribuzione, al personale retribuito con i diritti di servizio;

alla quota oraria di retribuzione reale maggiorata del 40%, al personale di cucina.

Per « quota oraria di retribuzione » si intende quella precisata all'art. 24.

Art. 20.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) la festa nazionale del 2 Giugno (Fondazione della Repubblica) e le ricorrenze del:

25 Aprile (Anniversario della Liberazione);
1° Maggio (Festa del Lavoro);
4 Novembre (Giorno dell'Unità Nazionale):

b) le seguenti festività:

1) 1° Gennaio (Capodanno);
2) 6 Gennaio (Epifania);
3) 19 Marzo (S. Giuseppe);
4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 Giugno (SS. Pietro e Paolo);
8) 15 Agosto (Assunzione di M.V.):
9) 1° Novembre (Ognissanti);
10) 8 Dicembre (Immacolata Concezione):
11) 25 Dicembre (Natale);
12) 26 Dicembre (S. Stefano);
13) la festa del S. Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Art. 21.

Al personale che lavori in uno dei giorni festivi di cui alle lettere *a*) e *b*) dell'art. 20, è dovuta, in più della normale retribuzione mensile, una retribuzione supplementare per le ore in cui ha prestato servizio, calcolata a norma di quanto disposto dall'art. 19, per il lavoro festivo entro il normale orario giornaliero.

Se la festa coincide con il giorno di riposo settimanale del lavoratore, gli si accorderà un giorno di ferie da aggiungersi al suo periodo di ferie annuali, o, qualora ciò non fosse possibile a giudizio della Compagnia, gli si corrisponderà, in più della retribuzione normale mensile, 1/30 di detta retribuzione. La prestazione richiesta in questo particolare caso deve essere retribuita come precisato nel precedente capoverso, fermo restando il giorno di ferie in più.

Per quanto riguarda il personale viaggiante, se lavora in uno dei suddetti giorni festivi, si corrisponderà in più del normale trattamento economico:

per prestazioni inferiori a 4 ore: la quota oraria di retribuzione, propria di ciascuna qualifica, come da art. 24;

per prestazioni eguali o superiori a 4 ore: 1/30 della retribuzione mensile contrattuale, reale o convenzionale.

Art. 22.

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 16 del presente contratto.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario diurno, notturno o festivo, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 23.

Ogni ora di lavoro straordinario sarà compensata con la quota oraria di retribuzione di cui all'art. 24, maggiorata come segue:

	Impiegati		Non impiegati	
	feriale	festivo	feriale	festivo
I lavoro straordinario diurno:				
a) personale di cui al punto 1) dell'art. 16	15 %	60 %	—	
b) personale di cui ai punti 2) e 3) dell'art. 16	25 %	60 %	25 %	60 %
II lavoro straordinario notturno per il personale di cui ai punti 1), 2) e 3) dell'art. 16	60 %	75 %	60 %	75 %
III lavoro straordinario del personale viaggiante di cui al punto 4) dell'art. 16	—	—	20 %	

Art. 24.

Le percentuali di maggiorazione di cui agli articoli precedenti sono computate sulla « quota oraria » dello stipendio o salario contrattuale percepito dal lavoratore, ivi comprese l'indennità di contingenza, le indennità « ad personam », l'indennità accessoria per i pulitori esterni e per i manovali.

Tutte le altre indennità sono escluse dal computo della retribuzione.

La quota oraria di retribuzione si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al primo comma per 180, escluse le categorie del personale viaggiante per le quali la retribuzione oraria si determina dividendo:

per 240 la retribuzione convenzionale mensile per le ferie, per il personale retribuito con i diritti di servizio;

per 225 la retribuzione mensile di cui agli elementi citati al 1° comma, per il personale di cucina.

Art 25.

FERIE ANNUALI

I lavoratori hanno diritto, dopo un anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) categorie impiegatizie — giorni lavorativi

dopo un anno di servizio:	12
dopo 2 anni fino a 10 anni	18
dopo 10 anni fino a 20 anni	22
dopo 20 anni:	26
mutilati ed invalidi di guerra, dopo due anni di servizio	26

b) categorie non impiegatizie e telefonisti, uscieri e fattorini:

dopo un anno di servizio:	12
dopo 2 anni fino a 5 anni:	13
dopo 5 anni fino a 10 anni:	16
dopo 10 anni fino a 15 anni:	19
dopo 15 anni fino a 20 anni:	21
dopo 20 anni fino a 25 anni:	23
dopo 25 anni:	25
mutilati ed invalidi di guerra, dopo due anni di servizio:	25

Il personale delle categorie non impiegatizie che abbia già acquisito il diritto a trenta giorni, comprese le domeniche, conserverà tale diritto « ad personam ».

Art 26.

Il lavoratore, dopo compiuto il primo anno di servizio, usufruirà del rateo delle ferie il cui diritto si è maturato nel corso dell'anno solare precedente.

Le ferie annuali saranno normalmente fruite dai lavoratori in un unico periodo, compatibilmente con le esigenze di servizio, tenendo conto delle necessità dei lavoratori, della loro anzianità di servizio e dopo aver sentito il parere dei rappresentanti di categoria.

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita alle ferie, che debbono essere usufruite entro l'anno.

Le domande delle ferie debbono essere presentate entro il 31 dicembre di ciascun anno, per consentire alla Compagnia di distribuirle dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo, con le modalità sopra stabilite.

Se tuttavia per eccezionali esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute, in tutto o in parte, il periodo di ferie non goduto dovrà essere compensato con il pagamento della retribuzione reale. Per il personale retribuito con i diritti di servizio varrà la retribuzione di cui all'apposita tabella annessa al presente contratto.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, comprovata da certificato medico e dall'eventuale accertamento dei medici della Compagnia, le ferie si intendono interrotte.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie, semprechè il lavoratore abbia compiuto 3 mesi di servizio effettivo.

La Compagnia potrà, per esigenze di servizio, richiamare il lavoratore dalle ferie. In tal caso gli verranno rimborsate le eventuali maggiori spese incontrate per effetto di detto richiamo.

I giorni di riposo che cadono nel periodo di ferie sono retribuiti per tutto il personale, escluso quello straordinario delle qualifiche non impiegatizie.

Art 27

La Compagnia potrà accordare ai lavoratori che ne facciano domanda un congedo retribuito non superiore a 15 giorni, per seguire una cura termale che sia dichiarata indispensabile dai medici della Compagnia. Il lavoratore al quale viene accordato un congedo per seguire una cura termale, perderà per altrettanto periodo il diritto al godimento delle ferie successivamente a lui spettanti, semprechè non trattisi di cura a seguito di malattia acuta in atto.

Art 28.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze debbono essere autorizzate preventivamente.

Nel caso non sia possibile ottenere la preventiva autorizzazione, il lavoratore deve dare immediata comunicazione alla Compagnia dell'assenza stessa, indicandone il motivo e giustificandolo entro 3 giorni.

Detta comunicazione deve pervenire al più tardi entro 12 ore dall'inizio dell'assenza, salvo i casi di forza maggiore.

L'assenza, ancorchè autorizzata o giustificata, non dà luogo a corresponsione di retribuzione che nei casi indicati nel presente Contratto collettivo di lavoro.

L'assenza ingiustificata si considera arbitraria.

Art. 29.

La Compagnia accorderà permessi retribuiti:

a) al lavoratore che contrae matrimonio: 15 giorni;

b) al lavoratore colpito da gravi lutti nel nucleo familiare, semprechè abbia raggiunto una anzianità di servizio di almeno sei mesi: 4 giorni, oltre quelli occorrenti per eventuali viaggi;

c) ai lavoratori componenti i Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali del personale: per i giorni nei quali i Comitati stessi si riuniscono in Roma per discutere con la Compagnia le questioni sindacali;

d) ai rappresentanti di categoria del personale che su richiesta della Segreteria dei Sindacati Nazionali, previa autorizzazione della Compagnia, si rechino a Roma per trattare questioni sindacali che rientrano nelle rispettive competenze;

e) al lavoratore citato quale teste in giudizio civile o penale per fatto inerente al servizio ed alla Compagnia: a detto lavoratore spetterà anche l'indennità di trasferta, sotto deduzione di quanto corrisposto dal Tribunale.

La Compagnia inoltre potrà, a suo giudizio, accordare brevi permessi retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi.

Art 30.

La Compagnia, qualora non ostino eccezionali motivi di servizio, accorderà permessi non retribuiti ai singoli lavoratori componenti i Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali o ai rappresentanti di categoria, per il disimpegno delle loro funzioni. In tal caso il

permesso dovrà essere richiesto alla Compagnia mediante attestazione scritta della Federazione Nazionale di appartenenza.

Art. 31.

DELLE TRASFERTE

I lavoratori che intraprendono viaggi per ragioni di servizio, ma non nell'adempimento del proprio servizio, ed i Funzionari e gli Impiegati addetti alle ispezioni e controlli in viaggio, hanno diritto ad una indennità di trasferta come da allegata tabella.

Nei viaggi all'estero le indennità saranno corrisposte in base ai tassi in vigore nei singoli Paesi; gli Uffici della Compagnia all'estero corrisponderanno degli anticipi sulla trasferta nella moneta del Paese ed il conguaglio in sede di liquidazione in Italia si farà in lire italiane, applicando il cambio ufficiale.

Ai lavoratori che scortano una carrozza che viaggia fuori servizio e quando viaggiano di scorta a carrozze speciali anche nei viaggi a carico, è corrisposta l'indennità di trasferta.

Nei casi in cui lungo il viaggio una carrozza sia impossibilitata a proseguire, il lavoratore ha diritto all'indennità di trasferta a cominciare dal momento in cui la carrozza è stata ritirata dalla circolazione fino al ritorno alla propria residenza.

L'indennità di trasferta non è corrisposta per viaggi che non superino, tra andata e ritorno, un percorso di 150 km., o che non comportino una assenza dalla residenza superiore alle cinque ore.

In caso di ritardo dei treni sarà corrisposta l'indennità di trasferta oltre la prima ora di ritardo; non si terrà conto delle frazioni di ora se inferiori a trenta minuti.

L'indennità di trasferta viene ridotta del 25% per i componenti le brigate delle carrozze-ristorante ogni qualvolta usufruiscono del vitto gratuito.

Art. 32.

TRASFERIMENTI

I trasferimenti per esigenze di servizio del personale dell'Esercizio si distinguono in trasferimenti di urgenza, per i quali provvede senz'altro la Direzione, ed in trasferimenti non d'urgenza, per i quali la Direzione provvede dopo aver sentito i rispettivi rappresentanti di categoria.

Per la scelta dei lavoratori da trasferire, la Direzione interpellerà la categoria nella quale si deve fare il trasloco per sapere se ci sono lavoratori che ne facciano domanda. Tale principio vale anche nel caso dei trasferimenti di urgenza, sempre che l'urgenza non sia di grado tale da renderlo di fatto inapplicabile.

Qualora non esistano lavoratori che facciano domanda di trasferimento, la Compagnia provvederà a trasferire il lavoratore meno anziano di servizio.

Sia nell'uno che nell'altro caso (lavoratori che facciano domanda di trasferimento, lavoratori scelti col criterio dell'anzianità di servizio) vale il principio che il lavoratore trasferendo deve possedere i requisiti necessari per coprire il posto di cui trattasi.

Il provvedimento di trasferimento non d'urgenza deve essere comunicato per iscritto agli interessati almeno 15 giorni prima della data di cambiamento di residenza.

Art. 33.

Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio avrà diritto:

— all'eventuale rimborso dei biglietti ferroviari per sè e per i familiari conviventi, come tali riconosciuti agli effetti delle concessioni ferroviarie. Detti biglietti ferroviari dovranno essere della classe prevista per la qualifica rivestita. Verranno inoltre rimborsate le spese accessorie di viaggio relative al trasporto alla stazione, facchinaggio e vitto:

— al rimborso delle spese inerenti al trasloco, compresa l'assicurazione del mobilio e delle masserizie, debitamente documentate;

— al trattamento di trasferta per il periodo di un mese decorrente dall'arrivo nella nuova sede.

Art 34.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di un contratto di affitto di cui sia titolare e che riguarda il proprio nucleo familiare, regolarmente registrato in data precedente a quella di comunicazione del trasferimento, la Compagnia rimborserà tale indennizzo per un periodo massimo di mesi sei.

Art. 35.

Ai lavoratori trasferiti, fino a tanto che non abbiano trovato alloggio nella località di nuova residenza spetterà:

a) se trattasi di un lavoratore scapolo, il 20% della sua retribuzione globale mensile per un periodo massimo di mesi cinque, dopo trascorso un mese da quando il lavoratore ha raggiunto la nuova sede;

b) se trattasi di lavoratore coniugato, il 35% della retribuzione globale mensile, e per ogni figlio a carico un 10% in più.

Qualora il lavoratore abbia a proprio carico i suoi genitori, gli sarà riconosciuto, siano essi uno o due, un 5% in più.

Il trattamento previsto sub *b*) non potrà in alcun caso eccedere un periodo massimo di mesi sei, dal momento in cui il lavoratore ha raggiunto la nuova sede.

Art. 36.

Al lavoratore che, avendo subito uno o più trasferimenti per necessità di servizio, cessi dal servizio stesso per fine carriera o inabilità fisica, la Compagnia, semprechè il lavoratore ne faccia domanda, accorderà le concessioni di viaggio per lui e le persone di cui all'art. 33, nonchè il trasporto delle masserizie per il rientro nella località di residenza ove il lavoratore fu assunto, assumendo a proprio carico l'assicurazione di cui al penultimo capoverso dell'art. 33.

Lo stesso trattamento sarà fatto alla vedova del lavoratore.

In ambo i casi il rientro in sede deve avvenire entro mesi sei dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 37

I componenti dei Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali del Personale non possono essere trasferiti se non dopo che tra essi Comitati e la Direzione sia stato accertato che il trasferimento non è dovuto a motivi di rappresaglia sindacale.

In caso di divergenza la contestazione sarà esaminata in sede conciliativa tra la Compagnia e la competente Organizzazione sindacale di grado superiore.

Art. 38.

FACILITAZIONI DI VIAGGIO

I lavoratori, nonchè la moglie e i figli minorenni che viaggino utilizzando concessioni di viaggio gratuite, godono, sul percorso italiano, della riduzione del 50% sul prezzo dei pasti e delle bevande (mezza bottiglia di vino o birra o acqua minerale e caffè) nelle carrozze-ristorante, esclusi tasse e diritti di servizio.

La riduzione stessa è accordata per bevande consumate nelle carrozze-letti.

I Controllori di stazione qualora viaggino per ragioni di servizio, godono nelle carrozze-ristorante della riduzione del 75%, semprechè non abbiano diritto alla indennità di trasferta.

I Conduttori ed i Pulitori che viaggino per ragioni di servizio in un treno che comporta la carrozza-ristorante, possono prendervi il pasto di servizio, pagando il prezzo speciale di cui all'annessa tabella. Tale diritto spetta anche ai componenti la brigata di una carrozza-ristorante quando viaggino per servizio in carrozze ordinarie.

Art. 39.

DEGLI ADDEBITI

In tutti i casi di ammanchi nei beni della Compagnia, al lavoratore responsabile sarà addebitato il 100 per cento del prezzo di sostituzione.

Per prezzo di sostituzione si intende quello portato dal listino in vigore al momento dell'addebito. Per il materiale in distribuzione alle carrozze detti prezzi saranno ridotti del 10%.

Al momento della pubblicazione del listino dei prezzi di addebito, la Compagnia ne darà copia ai Sindacati.

Le consumazioni mancanti, invece, saranno addebitate a prezzo di vendita.

Per i piatti si ammette una percentuale massima di rotture e scheggiature di tre piatti per ogni cento pasti serviti nel mese.

Per le tazze da caffè e latte, tazze da caffè e relative sotto tazze si ammette una percentuale massima di rotture e scheggiature di tre ogni cento utilizzazioni nel mese e queste rispettivamente per ognuno degli articoli sopra elencati.

Le raviere e insalatiere rotte o scheggiate saranno sostituite in conto Compagnia.

Per le cristallerie rotte o scheggiate, si ammette un abbuono del 75% sul prezzo di sostituzione.

Per i bicchieri, pirofile e vetri dei thermos si ammette l'abbuono dell'85% sul prezzo di sostituzione.

Per le bottiglie vuote si ammette l'abbuono del 20% sul prezzo di sostituzione.

I lavoratori rispondono dei danni alla biancheria, al meno che questi non siano stati provocati dall'usura normale, da causa di forza maggiore o da colpa del cliente.

Per quanto riguarda i danni alle bacinelle dei lavabo e alle tazze dei gabinetti, detti oggetti saranno sostituiti in conto Compagnia, a meno che non vi sia provata colpa del lavoratore, nel qual caso gli si farà l'addebito fino a concorrenza del 50% del prezzo di sostituzione.

Le avarie esterne prodotte alle carrozze durante i viaggio od in sosta nelle stazioni non sono imputabili ai lavoratori, ma questi devono procedere tempestivamente alle constatazioni prescritte. Qualora per circostanze non dipendenti dalla volontà del lavoratore questo fosse impossibilitato a far convalidare dagli agenti ferroviari le constatazioni predette sarà, in tal caso sufficiente la convalida da parte di un Controllore della Compagnia nella stazione ove il veicolo fa capolinea e, in difetto o se in viaggio, varrà la testimonianza di qualsiasi viaggiatore.

Art. 40.

MASSA VESTIARIO

La Compagnia fornirà alle sottonotate categorie di personale, i seguenti capi d'uniforme e di vestiario da lavoro:

1) *Conduttori e Camerieri-Ricevitori*:

una giacca invernale ai Conduttori ogni due anni,

una giacca estiva ai Conduttori ogni due anni,

otto camicie e due cravatte ai Conduttori ogni due anni,

dodici giacche bianche ai Camerieri-Ricevitori ogni due anni,

un gilet ogni due anni,

un paio di pantaloni ogni anno,

un berretto ogni due anni,

un cappotto ogni cinque anni;

2) *Camerieri e Pulitori*:

dodici giacche bianche ai Camerieri ogni due anni,

una giacca invernale ai Pulitori ogni due anni,

una giacca estiva ai Pulitori ogni due anni,

sei camicie e due cravatte ai Pulitori ogni due anni,

un paio di pantaloni ogni anno,

un berretto ogni due anni,

inoltre, ai soli Pulitori, ogni anno, un giubbetto e un paio di pantaloni da lavoro (tuta);

3) *Cuochi e Aiuti-Cuoco*:

due giacche da lavoro bianche ogni anno,

un paio di pantaloni da lavoro quadrigliati (bianco e nero) ogni anno, quattro berrettini bianchi ai soli Aiuti-Cuoco ogni anno;

4) *Dispensieri e Addetti alla cucina*:

due giacche da lavoro rigate (bianco e celeste) ogni anno,

un paio di pantaloni da lavoro turchini ogni anno,

quattro berrettini bianchi ogni anno.

Il costo totale delle suddette uniformi è, in ogni caso, per il 70% a carico della Compagnia e per il restante 30% a carico del dipendente, ad eccezione dei berrettini bianchi forniti agli Aiuti-Cuoco, Addetti alla cucina ed ai Dispensieri, che sono a carico della Compagnia.

Le modalità secondo le quali tale ripartizione di onere si attua sono le seguenti:

a) al personale stabile, il 30% sarà addebitato in /c ed il recupero avverrà con 12 trattenute mensile, indipendentemente da quanti sono i mesi di durata di ciascun capo d'uniforme o di vestiario;

b) il personale avventizio verserà in contanti al momento della consegna dell'uniforme il 50% del conto totale, mentre il 20% di detto costo totale versato in più rispetto alla propria quota sarà rimborsato dalla Compagnia mediante 12 rate mensili, indipendentemente da quanti sono i mesi di durata dell'uniforme;

c) il personale straordinario verserà in contanti al momento della consegna dell'uniforme il 100% del conto totale, mentre il 70% di detto costo totale versato in più rispetto alla propria quota sarà rimborsato dalla Compagnia mediante 12 rate mensili, indipendentemente da quanti sono i mesi di durata dell'uniforme.

Resta in tutti i casi fermo che la partecipazione della Compagnia per il costo dell'uniforme viene accordata esclusivamente per il tempo durante il quale il lavoratore presta servizio. Pertanto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro saranno recuperate le quote parti di contribuzione già assunte a proprio carico della Compagnia per i mesi durante i quali l'uniforme non sarà più utilizzata in servizio. Detto recupero non si effettuerà in caso di decesso del lavoratore.

Per le uniformi conservate in buono stato il Capo della Sezione competente può autorizzare il prolungamento del periodo di utilizzazione contrattuale di ogni angolo capo.

Se l'uniforme non sarà conservata con cura, essa dovrà essere rinnovata prima della scadenza del periodo di utilizzazione contrattuale e la Compagnia addebiterà al lavoratore interessato la quota parte a carico della Compagnia stessa per i mesi di mancata utilizzazione dell'uniforme.

Art. 41.

ECONOMATO

Per il personale della Direzione, degli Ispettorati, alle Sezioni di Roma e Milano, dello S.C.A.I. e della J.P., è costituito l'Economato presso i Magazzini della Compagnia.

Il personale potrà acquistare, per le esigenze strettamente familiari, i viveri e le bevande ammessi in prelevamento per un importo non superiore al 70% della propria retribuzione, con le seguenti modalità:

i generi prelevati debbono essere pagati all'atto del ritiro;

i prezzi del listino « economato » saranno maggiorati delle imposte, tasse e spese generali. Quest'ultime sono attualmente del 6%; la Compagnia, però, si riserva di variare detta percentuale in correlazione con le eventuali oscillazioni delle spese generali.

Verranno privati del beneficio dell'Economato quei lavoratori che, o in proprio o per fatto di loro incaricati, dovessero turbare l'ordine dei Magazzini o abusare della facilitazione loro concessa.

Art. 42.

ASPETTATIVA

La Compagnia, di massima, potrà accordare, per comprovate esigenze, al lavoratore che ne faccia domanda, una aspettativa per motivi privati, per un periodo massimo di un anno, senza retribuzione nè decorrenza di anzianità; detto periodo di aspettativa potrà essere accordato o in unica soluzione, oppure in due riprese purchè tra queste ultime intercorra un periodo di almeno tre anni.

Ove perduri l'assenza dal servizio oltre il termine massimo dell'aspettativa concessa, si fa luogo all'esonero definitivo come nel caso di dimissioni.

Il lavoratore durante il periodo di aspettativa dovrà tenere un comportamento che non sia in contrasto con gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Art. 43.

L'aspettativa dovrà essere concessa ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche dello Stato, Regioni, Provincie e Comuni, oppure chiamati a coprire cariche sindacali in qualità di Segretario responsabile di Sindacati non aziendali, Camere del Lavoro, Federazioni Nazionali e Confederazioni. In tali casi l'aspettativa sarà pari alla durata delle cariche stesse ed il rapporto di lavoro si intenderà sospeso a tutti gli effetti.

Art. 44.

SERVIZIO MILITARE

Il lavoratore che durante il periodo di avventiziato sia chiamato alle armi per adempiere gli obblighi di leva, oppure venga richiamato alle armi, conserva il diritto di continuare, dopo il congedamento, il periodo di avventiziato, sempre che all'atto della chiamata alle armi o del richiamo abbia compiuto almeno tre mesi di effettivo servizio presso la Compagnia.

Il normale richiamo alle armi di un lavoratore che abbia superato il periodo di avventiziato non risolve il rapporto di lavoro, e pertanto continua a maturarsi la sua anzianità di servizio.

Durante il periodo del richiamo alle armi la Compagnia corrisponderà al personale che ha superato il periodo di avventiziato l'intero stipendio o salario per mesi tre. Per il personale a percentuale (Conduttori. Camerieri-Ricevitori, Camerieri, Dispensieri) varranno i salari convenzionali.

Art. 45.

In caso di richiamo alle armi per mobilitazione o per guerra si applicheranno le disposizioni generali di legge.

Art. 46.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In aggiunta al trattamento economico di malattia INAM o INPS. la Compagnia corrisponderà al lavoratore assente per malattia le integrazioni di cui ai seguenti articoli, con le modalità e nei limiti ivi precisati.

La Compagnia, però, in casi eccezionali in cui vi siano fondati motivi di ritenere che da parte dei lavoratori vengano commessi degli abusi, si riserva di far visitare dai propri Consulenti Sanitari detti lavoratori e di non corrispondere più il pagamento dell'integrazione se tali abusi vengono accertati.

Art. 47.

Il lavoratore avventizio che cade ammalato durante i primi tre mesi di servizio percepirà il solo trattamento economico INAM o INPS, salvo per gli impiegati quanto disposto dalla legge sul contratto di impiego privato.

Se la malattia ha inizio dopo i primi tre mesi e comunque prima del compimento di due anni di servizio, il lavoratore, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INAM o dall'INPS, percepirà dalla Compagnia, per i primi tre mesi (compresi i primi tre giorni) una integrazione fino al raggiungimento dell'importo della normale retribuzione. Per i tre mesi successivi di malattia la Compagnia corrisponderà una integrazione del trattamento INAM o INPS che potrà arrivare ad un massimo del 50% della normale retribuzione nel caso in cui l'INAM o l'INPS non corrisponda più nessun assegno.

Art. 48.

Superato il periodo di avventiziato, il lavoratore, in caso di malattia, percepirà dalla Compagnia, in aggiunta al trattamento INAM, una integrazione:

a) per i primi sei mesi (compresi i primi tre giorni di carenza), fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione:

b) per i successivi quattro mesi, fino al raggiungimento del 50% di detta retribuzione.

Nel caso di tubercolosi o cancro, l'integrazione prevista alla lettera *a*) del precedente comma sarà corrisposta per mesi dodici, ferma restando quella alla lettera *b*).

Quanto previsto nel precedente comma varrà anche nei riguardi dell'integrazione per la indennità giornaliera I.N.P.S. corrisposta ai sensi della legge 28 febbraio 1953, n. 86, e successive modificazioni.

Art. 49.

Trascorso il periodo di malattia di cui al precedente articolo, il lavoratore che continui ad essere ammalato avrà diritto alla conservazione del posto per altri dodici mesi, con decorrenza dell'anzianità di servizio. La concessione di cui sopra è condizionata alla possibilità di riacquistare entro tale termine l'idoneità alle mansioni proprie della qualifica rivestita.

Art. 50.

Il trattamento di malattia a carico della Compagnia non può superare per ogni anno solare, per una o più malattie sofferte dal lavoratore, i periodi massimi di cui agli articoli precedenti.

Nel caso in cui, superato il periodo massimo di indennizzo, una malattia prosegua nell'anno successivo, non sarà corrisposto alcun ulteriore trattamento di malattia.

Art. 51.

Nel caso di malattie ad andamento cronico, tali riconosciute sia dall'INAM che dal medico della Compagnia, questa non corrisponderà in nessun caso un trattamento che in uno o più anni sia superiore a quello massimo previsto dagli articoli precedenti.

Art. 52.

Per avere titolo al trattamento economico di malattia, oltre a quanto previsto dall'art. 28, il lavoratore è tenuto a:

osservare, sotto la propria esclusiva responsabilità tutte le norme che disciplina il regolare svolgimento della pratica di malattia con l'I.N.A.M. (documentazione sanitaria di inizio, continuazione e cessazione dell'infermità, visite di controllo e simili);

comunicare subito alla Compagnia l'eventuale giudizio di cronicità emesso dall'I.N.A.M. per la sua infermità e presentare ricorso, in tempo utile, a detto Istituto contro tale giudizio, qualora il medico della Compagnia dichiari trattarsi di affezione ad andamento acuto.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INAM di tutto il periodo di assenza dal servizio o di una parte di esso:

i giorni non riconosciuti vengono considerati come « assenza arbitraria » ai sensi dell'art. 28, nel caso in cui l'INAM non accolga l'eventuale ricorso del lavoratore contro il mancato riconoscimento;

ogni e qualsiasi contestazione che dovesse sorgere in merito con l'INAM non riguarda la Compagnia ma il lavoratore, il quale, pertanto, dovrà trattare la questione con detto Istituto direttamente ed in proprio.

La Compagnia, però, segnalerà ai lavoratori interessati, entro 4 mesi dalla data dell'avvenuta guarigione, eventuale mancato rimborso dell'assegno di malattia da parte dell'INAM.

Art. 53.

Agli effetti del trattamento di malattia, per retribuzione normale si intende il cumulo:

dello stipendio o salario contrattuale;

dell'indennità « ad personam »;

dell'indennità di contingenza;

nonchè, per il personale di cucina, delle indennità all'uopo previste nelle apposite tabelle.

Per i lavoratori retribuiti con i diritti di servizio, intende per retribuzione normale il salario convenzionale previsto per le varie categorie in caso di malattia più l'indennità di contingenza (v. apposite tabelle).

Art. 54.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

In casi di inabilità fisica, qualora non vi sia accordo per legge alla relativa assicurazione, ha diritto da parte della Compagnia ad integrazione analoga a quella prevista in caso di malattia, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INAIL.

Per il personale non soggetto per legge a detta assicurazione si applicano, in caso di infortunio generico, le norme previste per il trattamento di malattia.

Art. 55.

ACCERTAMENTO DELL'IDONEITÀ FISICA

La Compagnia può sempre far accertare l'idoneità fisica di ciascun lavoratore alle mansioni proprie della qualifica rivestita.

In caso di inabilità fisica, qualora non vi sia accordo tra il parere medico della Compagnia e di quello del lavoratore in merito all'accertamento suddetto, il lavoratore può ricorrere ad un Collegio arbitrale medico, entro giorni 10 dalla data di ricevimento della comunicazione della Compagnia.

Il Collegio sarà costituito dai due medici delle parti e sarà presieduto da un terzo medico nominato dai due medici delle parti, ed in caso di disaccordo, dal Presidente del Tribunale.

La decisione arbitrale è inappellabile.

L'onere dell'arbitrato sarà a carico della Compagnia se soccombente, in caso contrario sarà ripartito ugualmente fra le parti.

Nel caso di omesso ricorso all'arbitrato, il referto del medico della Compagnia deve intendersi accettato da tutti gli effetti dal lavoratore.

Art. 56.

DELL'EVENTUALE REIMPIEGO IN CASO DI INABILITÀ FISICA

Il lavoratore che abbia subito in servizio un infortunio sul lavoro che lo renda inabile alle mansioni proprie della sua qualifica, avrà diritto di scelta fra liquidare l'indennità che gli spetta in caso di esonero per inabilità fisica o chiedere, invece, alla Compagnia di venire adibito ad altre mansioni, non superiori alla qualifica rivestita, alle quali nonostante l'infortunio subito egli sia idoneo, con il trattamento relativo ad esse nuove mansioni.

Art. 57.

Nel caso in cui un lavoratore, a seguito di inabilità fisica non dovuta ad infortunio sul lavoro, non sia più atto alle mansioni della sua qualifica, la Compagnia se c'è vacanza di posto, ha, a suo giudizio, la facoltà di assegnarlo ad altra qualifica, col trattamento che è proprio della stessa.

Art. 58.

In entrambi i casi di reimpiego sopra contemplati, nel momento in cui avrà luogo la liquidazione definitiva, la liquidazione stessa sarà proporzionale agli anni di servizio passati nell'una e nell'altra qualifica, sulla base del trattamento relativo alle qualifiche stesse in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano, in ogni caso, fermi i limiti massimi di liquidazione previsti per messa in quiescenza per fine carriera, morte, inabilità fisica e dimissioni.

Art. 59.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le vigenti norme di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, la Compagnia, nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (che inizia sei settimane prima della data presunta del parto) e per un periodo complessivo di quattro mesi, riconosce alla lavoratrice un trattamento economico tale da garantire, tra assegno di maternità INAM e integrazione Compagnia, la normale retribuzione.

Art. 60.

In caso di parto od aborto spontaneo o terapeutico della lavoratrice con due o più anni di anzianità di servizio, o della moglie di un lavoratore che abbia acquisito la predetta anzianità, la Compagnia corrisponderà un contributo di L. 12.000 contro presentazione del relativo certificato.

Art. 61

RIDUZIONE DI PERSONALE

Nel caso di riduzione di personale per soppressione o riduzione di servizi, la Compagnia, a seconda delle necessità nelle varie categorie e qualifiche, provvederà anzitutto e risolvere il rapporto di lavoro, con l'eventuale personale straordinario ed avventizio; successivamente, se necessario, a trasferire sul piano nazionale gli altri lavoratori rimasti in servizio, rispettando il criterio dell'anzianità di servizio.

Tuttavia, la Compagnia per inderogabili necessità potrà, in casi particolari, fare eccezione a detto criterio — utilizzando personale stabile — dopo aver consultato i Sindacati per la migliore tutela del personale.

Il lavoratore trasferito per i suddetti motivi avrà diritto al rientro alla precedente sede lavorativa in caso di ripresa dei servizi o comunque di vacanza di posto.

Tanto il trasferimento che il rientro si attueranno senza corresponsione delle indennità previste nel presente Contratto al capitolo trasferimenti.

Qualora quanto previsto nei commi precedenti non fosse sufficiente ad eliminare l'eccedenza di personale, la Compagnia ha facoltà, sentiti i rappresentanti delle categorie interessate, di adottare altri provvedimenti tra i quali anche la sospensione dal servizio.

Chiarimento a verbale:

Qualora nell'esecuzione del 2° comma del presente articolo le Organizzazioni Sindacali di categoria interessate dovessero fare eccezione a detto provvedimento, le parti potranno adire alle Organizzazioni Superiori che tratterranno la materia con l'intervento del Ministero del lavoro.

In tal caso il provvedimento rimane sospeso fino a che non sarà espletata tale procedura.

Art. 62.

In caso di sospensione a seguito di riduzione di servizi non per fatto di guerra spetterà al dipendente sospeso il 50% degli emolumenti per la durata di mesi sei.

In caso di sospensione a seguito di riduzione di servizi per causa di guerra spetterà al dipendente sospeso il 25% degli emolumenti per la durata di mesi sei.

Sia nell'uno che nell'altro caso il lavoratore dovrà mensilmente provare di essere realmente disoccupato e di non percepire altri redditi derivanti da attività lavorativa.

In caso di malattia i predetti trattamenti economici sono comprensivi degli assegni INAM o INPS.

Al termine dei predetti sei mesi il lavoratore ha la facoltà di scegliere tra:

la risoluzione del rapporto di lavoro, oppure,

la sospensione a tutti gli effetti, ivi compresa la non decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di anni tre, o per l'eventuale maggiore durata in caso di guerra.

Durante detto periodo il lavoratore dovrà provare di non esercitare alcuna attività in concorrenza od in contrasto con quella della Compagnia; in caso contrario il rapporto di lavoro sarà risolto.

Alla ripresa dei servizi il personale sospeso sarà riammesso man mano che se ne verifichi la necessità, seguendo per ciascuna qualifica il criterio dell'anzianità di servizio acquisita da ciascun lavoratore.

Successivamente potrà essere riammesso, con assunzione ex novo, il personale che abbia risolto il rapporto di lavoro, e ciò a giudizio della Compagnia e nei limiti delle esigenze di servizio.

Il lavoratore che non risponde nel termine di 10 giorni alla chiamata della Compagnia, perderà ogni diritto alla riammissione o alla assunzione in servizio.

Art. 63.

La Compagnia, quando richiami in servizio un lavoratore sospeso per riduzione di personale, concederà in caso di accertata malattia dello stesso, una proroga al rientro in servizio per la durata della malattia, o comunque non superiore ai mesi sei.

Per contro, in caso di accertamento di malattia che comporti inabilità permanente al servizio, la Compagnia procederà all'esonero del lavoratore.

Art. 64.

PREVIDENZA AZIENDALE: CASSA DI PREVIDENZA ITALIANA

Tutto il personale, eccezion fatta per quello specificato al terzo comma del presente articolo, dopo due anni di effettivo servizio è iscritto alla Cassa di Previdenza Italiana con effetto dalla data di assunzione se successiva al compimento del 21° anno di età o da quella del compimento del 21° anno di età se l'assunzione è precedente, e con le norme sancite dallo Statuto della Cassa medesima, alle quali si fa espresso riferimento.

Detta Cassa di Previdenza Italiana è costituita dal Conto Speciale, nel quale affluiscono i contributi del 3% a carico del lavoratore, e del Conto Generale, nel quale affluiscono i contributi del 5% a carico della Compagnia.

I lavoratori eccezionalmente assunti dopo il compimento del 30° anno di età, o del 35° per i Camerieri-Ricevitori ed i Cuochi, in virtù dell'ultimo capoverso dell'art. 3, vengono iscritti a detta Cassa di Previdenza Italiana, sempre dopo due anni di effettivo servizio e con decorrenza dalla data di assunzione, solo se potranno maturare almeno quindici anni di anzianità di servizio alla data alla quale il rapporto di lavoro dovrà essere risolto per il raggiungimento del normale limite di età, previsto dall'art. 74.

Chiarimento a verbale:

In attesa della stipula dello Statuto della Cassa di Previdenza Italiana, si conferma che il periodo di malattia o di infortunio che comporti un trattamento economico a carico della Compagnia, non determina la interruzione dei normali versamenti a detta Cassa, dovuti dalla Compagnia e dal lavoratore.

Art. 65.

DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La riduzione del rapporto di lavoro può aver luogo:

a) durante il periodo di prova o di avventiziato;

b) dopo il periodo di prova e di avventiziato.

Per il caso sub *b*) sono previste le seguenti liquidazioni:

1) per riduzione dell'attività aziendale;

2) per provvedimento disciplinare;

3) per inabilità fisica;

4) per decesso;

5) per limiti di età;

6) per dimissioni;

7) per motivi precisati nell'art. 29 della Convenzione in vigore con le F. S. che si allega in copia al presente Contratto.

Nel caso sub *b*), punto 2, la risoluzione del rapporto di lavoro sarà effettuata dalla Direzione della Compagnia in esecuzione della decisione del Collegio di cui all'art. 92

Art. 66.

DEL PREAVVISO

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro nei quali è previsto un periodo di preavviso, questo verrà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore avrà diritto ad un permesso giornaliero di due ore per la ricerca di altra occupazione. Il personale viaggiante, però, avrà diritto ad un giorno di permesso per ogni settimana.

Il periodo di preavviso non può cumularsi con il periodo delle ferie.

La Compagnia è in facoltà di sostituire il preavviso con una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Inversamente, nel caso in cui il lavoratore debba dare alla Compagnia un preavviso e non intenda rispettare tale obbligo, la Compagnia ha facoltà di recuperare sulle eventuali somme dovute all'interessato una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 67.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE IL PERIODO DI PROVA

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, non dà titolo nè a preavviso, nè a indennità di anzianità.

Art. 68.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE IL PERIODO DI AVVENTIZIATO

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di avventiziato se avrà luogo:

a) su decisione della Compagnia, sentito il parere del Sindacato di appartenenza del lavoratore, dà titolo:

alla retribuzione, reale o convenzionale di cui alle apposite tabelle, fino alla fine della quindicina in corso;

ad un preavviso di 20 giorni per gli impiegati e di 15 giorni per i non impiegati;

ad una indennità di anzianità, riducibile in dodicesimi per la frazione di anno, pari a 1 mese per gli impiegati e 18 giorni per i non impiegati.

Il predetto trattamento non è dovuto qualora la risoluzione del rapporto avvenga per una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso;

b) per dimissioni del lavoratore interessato, questo ultimo è tenuto a dare alla Compagnia un preavviso nella misura pari a quella prevista per il caso sub *a*), senza aver titolo ad alcuna indennità di anzianità.

Art. 69.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOPO IL PERIODO DI AVVENTIZIATO

Al personale che ha superato il periodo di avventiziato, esonerato per riduzione dell'attività aziendale, anche a sua domanda, dopo i sei mesi di sospensione sono dovuti:

a) un preavviso di giorni 20;

b) 1° *caso*: personale con anzianità inferiore ai 15 anni compiuti:

una indennità di anzianità calcolata, per ogni anno di servizio, nella misura di un mese per il personale impiegatizio e di giorni 20 per il personale non impiegatizio, rispettivamente sull'ultimo stipendio o salario, reale o convenzionale, percepito, comprensivo dell'indennità di contingenza (per le qualifiche che ne hanno titolo) e del rateo della gratifica natalizia.

Le frazioni di anno saranno calcolate in dodicesimi, arrotondando a mese intero la frazione di mese che superi i 15 giorni.

A detto personale, inoltre, semprechè iscritto alla Cassa di previdenza italiana, sarà corrisposto il Conto generale e rimborsato il Conto speciale della Cassa medesima.

2° *caso*: personale con anzianità superiore ai 15 anni compiuti:

tanti 25.mi del trattamento di quiescenza di cui all'art. 76, quanti sono gli anni di servizio prestati a partire dal 21° anno di età, con un massimo di 25/25.

Art. 70.

Il lavoratore che ha superato il periodo di avventiziato esonerato ai sensi dell'art. 65 lettera *b*), punto 2, provvedimento disciplinare in correlazione con le conclusioni del Collegio di cui all'art. 92, avrà titolo:

a) in caso di licenziamento senza alcun preavviso nè indennità di anzianità, per una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, in quanto provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o costituisca delitto a termine di legge:

al rimborso del solo Conto speciale della Cassa di Previdenza Italiana;

b) in caso di licenziamento senza alcun preavviso nè indennità di anzianità, per una causa grave ma che non rientri in quella sub *a*):

al versamento del Conto generale della Cassa di previdenza italiana ed al rimborso del Conto speciale della Cassa medesima;

c) in caso di licenziamento per infrazione alla disciplina ed alle norme di comportamento in servizio e fuori servizio, o per fatti che, comunque, non siano così gravi da rendere applicabile uno dei trattamenti di cui sub *a*) e *b*):

all'indennità di anzianità prevista per il caso di dimissioni, senza preavviso, ed al rimborso del Conto speciale della Cassa di previdenza italiana.

Per il licenziamento previsto alla lettera *p*) dell'articolo 89 valgono solo i casi *b*) e *c*) del presente articolo.

Art 71.

Al lavoratore che ha superato il periodo di avventiziato e che venga esonerato per inabilità fisica conseguente o non conseguente ad infortunio sul lavoro, spetteranno tanti venticinquesimi del trattamento di quiescenza di cui all'art. 76, quanti sono gli anni di servizio prestati a partire dal 21° anno di età, con un massimo di 25/25 e cioè facoltà di opzione tra l'indennità di anzianità più Conto generale della Cassa di previdenza italiana ed il Conto patrimoniale calcolato per 25.mi.

Art. 72.

Nel caso di decesso di un lavoratore di cui all'art 65 lettera *b*) spetterà agli aventi diritto ai sensi dell'articolo 2122 Codice civile il trattamento di quiescenza di cui all'art 76 per quanti sono gli anni di servizio da calcolarsi a partire al massimo dal 25° anno di età.

Il Conto patrimoniale sarà calcolato per trentesimi.

Chiarimento a verbale.

La facoltà di opzione di cui all'art. 71 è estesa agli articoli 69, punto 2 (per il Conto patrimoniale per 25.mi) e all'art. 72 (per il Conto patrimoniale per 30.mi) semprechè il lavoratore, nei casi previsti dagli articoli 71 69, punto 2 e 72, tenuto conto dell'età all'atto dell'assunzione, rientri nel caso *b*) dell'art 76.

Art. 73.

La Compagnia — nei casi, alle condizioni e con le limitazioni sottoindicati — corrisponderà un assegno mensile di L. 4.000 (quattromila) a favore di ciascun figlio minore di un dipendente il cui rapporto di lavoro sia stato risolto dopo la data di entrata in vigore del presente contratto

a) il dipendente deve aver superato il periodo di avventiziato;

b) la risoluzione del suo rapporto di lavoro deve essere avvenuta per:

decesso,

inabilità fisica;

c) in quest'ultimo caso, se l'inabilità fisica non è conseguente ad un infortunio sul lavoro oppure ad una malattia contratta in servizio e per causa del servizio, il dipendente deve aver superato, all'atto dell'esonero, il 10° anno di anzianità di servizio;

d) l'assegno è dovuto per ogni mese del periodo decorrente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro a quella del compimento del 18° anno di età del figlio:

e) il figlio deve essere convivente ed a carico del genitore esonerato per inabilità fisica, o, se questi è deceduto, dell'altro genitore o di chi ne esercita la patria potestà;

f) il figlio, inoltre, deve essere realmente disoccupato e non percepire altri redditi;

g) i genitori non debbono beneficiare di redditi non derivanti da attività lavorativa;

h) nel caso di due dipendenti della Compagnia, coniugati, qualora la risoluzione del rapporto di entrambi comporti il riconoscimento dell'assegno, la misura di L. 4.000 non è raddoppiabile.

Art. 74.

LIMITI DI ETÀ

I limiti di età per la risoluzione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

personale impiegatizio, di stazione e di accudienza: 61 anni di età;

personale viaggiante: 60 anni di età.

Il personale viaggiante che abbia 25 anni di servizio calcolati a partire dal 25° anno di età, potrà chiedere la risoluzione del rapporto (quiescenza) anche se non ha raggiunto i 60 anni di età.

Art. 75.

Due mesi prima della scadenza del termine regolamentare della messa in quiescenza per raggiunti limiti di età, la Compagnia ne darà comunicazione con atto scritto al lavoratore interessato.

Art. 76.

Il personale esonerato per aver raggiunto il limite di età cui all'art. 74, avrà titolo:

a) se non ha compiuto 30 anni di anzianità di servizio, come pure se è stato assunto dopo 30 anni di età (35 anni per Camerieri-Ricevitori e Cuochi): ad una indennità di anzianità per ogni anno di servizio, nella misura di giorni 30 per gli impiegati e di giorni 20 per i non impiegati, rispettivamente sull'ultimo stipendio o salario risultante dalle tabelle contrattuali, reale o convenzionale, percepito dal lavoratore e comprensivo del rateo della gratifica natalizia e dell'indennità di contingenza.

Sarà inoltre corrisposto il Conto generale della Cassa di Previdenza italiana e rimborsato il Conto speciale della Cassa stessa:

b) se ha compiuto almeno 30 anni di anzianità di servizio e se è stato assunto prima del 30° anno di età (del 35° anno di età per i Camerieri-Ricevitori e Cuochi), al migliore dei due seguenti trattamenti:

1) l'indennità di anzianità, calcolata come precisato sub *a*), più il Conto generale della Cassa di Previdenza Italiana;

2) « Conto patrimoniale », pari a sessanta mensilità di stipendio o salario risultante dalle tabelle contrattuali, reale o convenzionale, calcolato sulla media dell'ultimo triennio, comprensivo dell'indennità di contingenza, gratifica natalizia, e delle indennità accessorie previste agli effetti del Conto patrimoniale, per i primi 30 anni di servizio decorrenti dal 21° anno di età o dalla data di assunzione se successiva, e da una integrazione pari a 18 giorni della retribuzione globale, per ogni anno di servizio prestato oltre i 30 anni di servizio fino al raggiungimento del limite di età.

Dall'importo del Conto patrimoniale sarà recuperato un importo pari al 50% dei contributi I.N.P.S. per la invalidità, vecchiaia e superstiti pagati dalla Compagnia.

Sarà, inoltre, corrisposto il Conto speciale della Cassa di previdenza italiana.

Al personale viaggiante messo in quiescenza su domanda ed avente 25 anni di servizio calcolati a partire dal 25° anno di età, nonchè ai Camerieri-Ricevitori ed ai Cuochi assunti tra 30 e 35 anni di età, potranno essere liquidati tanti trentesimi del predetto Conto patrimoniale quanti sono gli anni di servizio prestato, calcolati come sopra col massimo di 30/30.

Art 77.

In caso di dimissioni il lavoratore che ha superato il periodo di avventiziato, deve dare il preavviso di 3 mesi se impiegato e di 15 giorni se non impiegato.

A tale lavoratore la Compagnia corrisponderà per ogni anno di servizio fino al decimo, 20 giorni ai non impiegati e 25 agli impiegati, di stipendio o salario base più contingenza, e per ogni anno di servizio dallo undicesimo in poi, 25 giorni ai non impiegati e 30 agli impiegati.

Al lavoratore dimissionario, inoltre, sarà corrisposto il Conto speciale della Cassa di previdenza italiana, con i relativi interessi, mentre il Conto generale anch'esso con i relativi interessi, sarà corrisposto al lavoratore se questo avrà acquisito almeno 10 anni di anzianità; in caso contrario detto Conto sarà accreditato al Fondo di assistenza della Cassa medesima.

Art. 78.

Al personale che ha superato il periodo di avventiziato, esonerato ai sensi dell'art. 65, lettera *b*) punto 7 (art. 29 Convenzione F S.), sono dovuti:

a) un preavviso nella seguente misura:

	IMPIEGATI			NON IMPIEGATI
	1ª categ.	2ª e 3ª categ. *A*	3ª categ. *B*	
Con anzianità di servizio:				
da 2 a 5 anni compiuti	mesi 2,5	mesi 1,5	mesi 1 –	giorni 20
da 5 a 10 anni compiuti.	mesi 3,5	mesi 2 –	mesi 1,5	mesi 1 –
oltre 10 anni compiuti	mesi 4,5	mesi 2,5	mesi 2,5	mesi 1,5

b) 1° *caso*: personale con anzianità inferiore ai 15 anni compiuti:

una indennità di anzianità calcolata per ogni anno di servizio, nella misura di 1 mese per il personale impiegatizio e di giorni 20 per il personale non impiegatizio, rispettivamente sull'ultimo stipendio o salario, reale o convenzionale, percepito, comprensivo dell'indennità di contingenza (per le qualifiche che ne hanno titolo) e del rateo della gratifica natalizia.

Le frazioni di anno saranno calcolate in dodicesimi, arrotondando a mese intero la frazione di mese che superi i 15 giorni.

A detto personale, inoltre, semprechè iscritto alla Cassa di previdenza italiana, sarà corrisposto il Conto generale e rimborsato il Conto speciale della Cassa medesima.

2° *caso*: personale con anzianità superiore ai 15 anni compiuti:

tanti 25.mi del trattamento di quiescenza di cui all'art. 76, quanti sono gli anni di servizio prestati a partire dal 21° anno di età, con un massimo di 25/25.

Art. 79.

DELLA LIQUIDAZIONE

Il conto di liquidazione del lavoratore che cessa il servizio dovrà essere compilato non oltre la fine del mese successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto di impugnare l'entità della liquidazione entro 3 mesi dall'incasso della stessa, sotto pena di decadenza.

Art. 80.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la Compagnia è autorizzata a rivalersi su tutte le somme in sue mani a credito del lavoratore interessato, al fine di recuperare gli importi di cui egli fosse a qualsiasi titolo debitore. La Compagnia, inoltre, a copertura degli eventuali addebiti a carico del lavoratore rilevati dalle Contabilità centrali dopo l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è autorizzata a trattenere un deposito cauzionale fino ad un massimo di L. 100.000 per un periodo non superiore a mesi 6.

Art. 81.

CONTROVERSIE

Fino a tanto che in materia di controversia di lavoro non sopravvengano differenti norme di legge, resta fermo che le eventuali controversie sindacali che sorgessero per l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la Direzione della Compagnia ed i Sindacati nazionali, verranno sottoposte all'esame delle rispettive superiori Organizzazioni sindacali.

In caso di disaccordo fra dette Organizzazioni, le parti potranno adire l'autorità giudiziaria: il Foro competente sarà quello di Roma.

Art. 82.

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Fermi restando i diritti ed i doveri, che, in costanza del rapporto di lavoro, discendono dalla legge e dai principi generali di diritto, nonchè quelli che derivano dalle particolari norme del presente contratto, il dipendente è tenuto a:

a) adempiere con diligenza e zelo al proprio servizio:

b) osservare un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti e corretto e cordiale verso i colleghi di lavoro ed i dipendenti;

c) usare ogni riguardo e cortesia verso la clientela, tenuto conto della natura delle sue prestazioni;

d) mantenere il segreto d'ufficio, non commettere abuso di fiducia e non divulgare o fare uso di notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di lavoro della Compagnia;

e) non commettere atti, anche nella vita privata, che portino pregiudizio alla dignità ed agli interessi della Compagnia, al normale andamento del lavoro, alla morale ed al decoro;

f) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con la Compagnia; non esercitare altri impieghi, commerci, professioni o mestieri senza espressa autorizzazione della Compagnia;

g) eseguire le disposizioni inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori gerarchici;

h) uniformarsi alle prescrizioni previste dall'articolo 29 della Convenzione con le F. S.;

i) aver cura dei beni della Compagnia e dei materiali ed oggetti, in genere e comunque a lui affidati;

l) rispettare scrupolosamente l'orario di lavoro, adempiendo alle eventuali formalità prescritte per il controllo della presenza;

m) non allontanarsi dal servizio senza esplicita autorizzazione;

n) non ritornare o trattenersi nei luoghi di lavoro oltre il normale orario, senza una espressa autorizzazione; fatte salve le libertà previste dall'art. 40 della Costituzione;

o) dichiarare alla Compagnia la propria dimora e segnalare entro 48 ore gli eventuali cambiamenti, anche se temporanei, della stessa;

p) segnalare alla Compagnia ogni e qualsiasi cambiamento che si verifichi nel suo nucleo familiare e che interessi le particolari concessioni previste dalle vigenti norme di legge e di contratto per i congiunti;

q) presentare per via gerarchica le istanze ed i reclami;

r) compilare tempestivamente i prescritti documenti contabili o di viaggio;

s) non trasportare in servizio delle merci oltre quelle affidate dalla Compagnia.

Art. 83.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari che si possono infliggere ai lavoratori sono le seguenti:

a) rimprovero scritto;

b) multa fino a metà dell'importo della retribuzione giornaliera effettiva o convenzionale;

c) sospensione dal servizio e dalla paga da 1 a 20 giorni;

d) retrocessione;

e) licenziamento, con o senza indennità.

Art. 84.

Le punizioni saranno inflitte dalla Direzione o dagli Ispettorati su rapporto scritto del superiore diretto del lavoratore, sentito il parere del rappresentante di categoria per le punizioni di cui all'art. 83, lettere *c*) e *d*).

A tale rapporto deve venire allegata sia la contestazione fattane al lavoratore interessato, sia la sua giustificazione scritta da lui firmata.

Il lavoratore, però, ha due giorni di tempo per far seguito con ulteriori sue giustificazioni scritte.

Ogni e qualsiasi punizione verrà comunicata all'interessato mediante lettera in doppia copia, di cui una dovrà essere da lui restituita firmata.

Art. 85.

Il rimprovero scritto ha carattere di preliminare richiamo e si infligge al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio.

Art. 86.

La multa si applica ai lavoratori nei seguenti casi:

a) recidività entro sei mesi nelle irregolarità di cui all'articolo precedente;

b) inosservanza dell'orario di lavoro che non abbia arrecato danno al servizio;

c) mancanza di diligenza e di decoro nello svolgimento delle mansioni affidate;

d) assenze arbitrarie che non superino un giorno;

e) negligenza o irregolarità, in genere, nell'osservanza delle norme di servizio quando non ne sia derivato danno al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi e al buon nome dell'Azienda.

Le trattenute per multe saranno versate dalla Compagnia al Fondo di Assistenza per il personale.

Art. 87

Si incorre nella sospensione:

Gruppo 1°

a) per recidività entro 1 anno nelle mancanze di cui all'articolo precedente;

b) per assenze arbitrarie che superino 1 giorno ma non i 3;

c) per avere ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;

d) per ritardo colposo ma non doloso nel versamento o nella consegna di valori ed oggetti;

e) per aver domandato mance o regali o comunque usato artifici per procurarseli, pur trattandosi della esecuzione di incombenze di servizio;

f) per simulazione di malattia o per sotterfugi comunque diretti a sottrarsi agli obblighi di servizio;

g) per abusi nei viaggi e nei trasporti in genere quando non rivestano il carattere più grave della frode in danno della Compagnia o delle Amministrazioni dello Stato;

h) per reticenza da parte di chi è interrogato come testimonio nelle inchieste di servizio o nei procedimenti disciplinari;

i) per morosità superiore ad 1 mese nel versamento dei contributi del lavoratore dovuti alla Cassa di Previdenza;

l) per ubriachezza constatata all'atto della presentazione in servizio o durante l'espletamento dello stesso;

m) per infrazione a quanto disposto dall'art 82 punto *f*).

n) per rifiuto da parte del personale di assoggettarsi a visite personali che verranno effettuate nei treni o nei locali della Compagnia con ogni possibile riservatezza, considerando per rifiuto anche il tentativo di sottrarsi alle visite stesse;

o) per tolleranza di irregolarità di servizio o di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi, da parte del personale dipendente:

Gruppo 2°

a) contegno inurbano o scorretto in sè o verso il pubblico o verso i superiori e colleghi, sia della Compagnia sia delle Amministrazioni dello Stato che hanno rapporti col servizio della Compagnia;

b) per aver rivolto accuse infondate verso altri lavoratori della Compagnia od averli fatti segno di atti di scherno o di disprezzo;

c) per inesecuzione di ordini impartiti dai superiori;

d) per infrazione a quanto disposto dall'art. 82 punto *h*);

e) per aver istigato colleghi o inferiori a commettere atti contrari alla regolarità del servizio ed alle disposizioni in vigore, fatte salve le libertà previste dall'art. 40 della Costituzione;

f) per negligenza o irregolarità nell'osservanza delle norme di servizio, quando ne sia derivato danno al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda;

g) per contravvenzione doganale di lieve entità, non recidiva,

h) per aver commesso mancanze congeneri a quelle previste dal presente articolo.

Le mancanze di cui al Gruppo 2° sono punite con la sospensione, semprechè le mancanze non rivestano carattere di maggiore gravità.

Art. 88.

Si incorre nella retrocessione:

a) per recidività entro 3 anni nelle mancanze previste dall'articolo precedente, quando il loro numero e la loro gravità siano tali da consigliare l'adozione di un più severo provvedimento disciplinare, che non sia quello del licenziamento;

b) per assenze arbitrarie che superino i 3 giorni ma non i 5;

c) per rifiuto intenzionale o falso deposto da parte di chi è interrogato come testimonio nei casi di inchiesta di servizio o di procedimento disciplinare;

d) per ingiurie o minacce gravi verso colleghi o dipendenti,

e) per aver commesso mancanze congeneri a quelle previste dal presente articolo.

Per i lavoratori per i quali non è materialmente possibile applicare la retrocessione, si applica la sospensione da 30 a 60 giorni. Per i Conduttori, Camerieri-Ricevitori e Cuochi assunti come tali, la predetta sospensione può raggiungere 80 giorni.

E' in facoltà della Direzione di riammettere nella qualifica che gli era propria il lavoratore punito con la retrocessione, quando egli si sia reso meritevole della reintegrazione.

L'anzianità di qualifica decorrerà in tal caso dal giorno dell'avvenuta reintegrazione.

Art 89.

Si incorre nel licenziamento

a) per recidività entro 3 anni nelle mancanze di cui agli articoli precedenti:

b) per assenze arbitrarie che superino i 5 giorni

c) per ingiurie o minacce o vie di fatto verso il pubblico o verso i superiori o verso Funzionari dello Stato che hanno rapporti col servizio della Compagnia:

d) per aver falsamente attribuito azioni disonorevoli od infamanti a superiori, colleghi o dipendenti, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Azienda:

e) per aver asportato atti di ufficio o per aver violato segreti di ufficio e, in genere. per abuso di fiducia

f) per aver scientemente commesso o contribuito a che altri commetta fatti contro gli averi della Compagnia o del pubblico, o di altri dipendenti

g) per aver deliberatamente rifiutato obbedienza agli ordini dei superiori provocando disservizio o danno agli interessi della Compagnia:

h) per essersi procurato od aver procurato altrui, giovandosi della propria qualifica o delle proprie funzioni, indebiti lucri ed utilità;

i) per azioni disonorevoli od immorali o comunque per condotta di vita pubblica o privata incompatibile con la qualifica o con le funzoini di cui il lavoratore è rivestito;

l) per aver riportato condanna penale, sia pure condizionale, escluse restando le condanne per reati colposi;

m) per essere stato assolto. per insufficienza di prove o equivalente formula, in reati di natura disonorevole;

n) per frode in danno delle Amministrazioni ferroviarie:

o) per illecito commercio di valute o per contrabbando doganale, ogni qualvolta comprovato o dal pagamento da parte del lavoratore responsabile della relativa contravvenzione o da sentenza del giudice, oppure in caso di recidiva in contravvenzioni di lieve entità:

p) per insufficiente produttività lavorativa dovuta ad evidente ed abituale cattiva volontà del lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni, nonostante il preventivo ammonimento comunicato almeno 1 anno prima;

q) per aver commesso, comunque, mancanze che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, di cui all'art. 2119 del C.C

Chiarimento a verbale.

Nel caso di cui alla lettera *p)* del presente articolo, qualora non avvenga il deferimento al Collegio Giudicante dopo 1 anno dalla ammonizione, quest'ultima resterà nell'incartamento personale del lavoratore interessato, come ammonizione scritta.

Art. 90.

La Compagnia ha facoltà di sospendere con effetto immediato dal servizio il lavoratore che si sia reso colpevole di mancanze di particolare gravità, nelle remore della definizione del provvedimento disciplinare Nel caso che a seguito di detto provvedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui è stata applicata la sospensione dal servizio. Nel caso, invece, in cui sia stata comminata la sospensione e questa abbia una durata inferiore al periodo in cui il lavoratore è rimasto assente dal servizio, la Compagnia corrisponderà la normale retribuzione, reale o convenzionale, per i giorni che non sono coperti dal provvedimento disciplinare. Lo stesso dicasi nel caso in cui non abbia avuto luogo la predetta sanzione disciplinare.

Art. 91.

Il lavoratore che sia stato colpito da mandato di arresto o di cattura o si trovi comunque in istato di arresto, è sospeso dal servizio senza decorrenza di anzianità e della paga. Detta sospensione durerà finchè non sarà risolta la causa per la quale è stata comminata.

Art. 92.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 89 sarà adottata a seguito di decisione a maggioranza di un Collegio costituito da:

un Presidente nominato dal Presidente del Tribunale di Roma;

due rappresentanti della Compagnia;

due rappresentanti delle Associazioni Sindacali Nazionali del Personale che hanno stipulato il presente contratto, i quali tutelano gli interessi dei lavoratori. siano questi iscritti o no ai Sindacati.

I membri del Collegio durano in carica 2 anni e possono essere confermati. Le parti hanno facoltà, in caso di assenza o di impedimento dei rappresentanti designati, di sostituirli per tutta la durata di una stessa vertenza.

Il Collegio è convocato dal Presidente, a richiesta della Compagnia.

Al lavoratore che non intenda presentarsi innanzi al predetto Collegio, la Compagnia applicherà d'ufficio la risoluzione del rapporto di lavoro in conformità a quanto previsto dall'art 89, corrispondendo, a suo giudizio, uno dei trattamenti economici di cui all'articolo 70.

Art. 93.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE D'AZIENDA

La cessione totale o parziale degli attuali servizi della Compagnia o la trasformazione della Compagnia stessa non pregiudica i diritti derivanti ai lavoratori dal loro contratto di lavoro con la Compagnia, diritti che conservano nei confronti della Società subentrante.

Art. 94.

DEL PERSONALE STRAORDINARIO

E' considerato personale straordinario quello che viene assunto per specificati bisogni precari oppure per bisogni stagionali o saltuari o eccezionali con orario ridotto o per lavori a termine, o per immediate esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

A questi lavoratori sarà fatto firmare dalla Compagnia un apposito atto nel quale dovranno essere specificati la qualifica, la mansione, la ragione per la quale vengono assunti come straordinari e, sempre che sia possibile, il periodo della durata delle prestazioni.

Una copia di detto atto firmata dalla Compagnia sarà data al lavoratore di cui trattasi.

L'impiegato straordinario percepirà il trattamento economico mensile iniziale proprio della qualifica di appartenenza, frazionabile in 30mi, in quanto i riposi settimanali sono retribuiti.

Il « non impiegato » straordinario, invece, sarà retribuito per ogni giornata di effettiva prestazione, con una paga giornaliera il cui importo sarà ottenuto dividendo per 26 il trattamento economico mensile iniziale proprio della qualifica di appartenenza.

Al personale straordinario assunto con la qualifica di conduttore, cameriere-ricevitore, cameriere, dispensiere, spetta il trattamento economico della corrispondente qualifica.

Il lavoratore straordinario che sia successivamente assunto in organico, dopo nove mesi di avventiziato avrà titolo al riconoscimento delle effettive prestazioni avvenute:

dalla data d'inizio delle prestazioni come straordinario, se queste sono state ininterrotte ed hanno immediatamente preceduto la data di assunzione in organico;

nel biennio immediatamente precedente la data di assunzione in organico, se le prestazioni come straordinario sono state interrotte in tale periodo.

Art. 95.

Al lavoratore straordinario che cada ammalato o si infortuni sul lavoro spetterà tutto e solo il trattamento INAM o INPS o INAIL, salvo per gli impiegati quanto disposto dalla legge sul contratto di impiego privato.

Art. 96.

Al lavoratore straordinario spetteranno a fine d'anno o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro i ratei mensili della gratifica natalizia e delle ferie (13 giorni di calendario) correlativi all'anzianità di servizio acquisita.

Art. 97

Ferme restando le norme riguardanti il trattamento economico di malattia o di infortunio, come pure quelle relative alle ferie ed alla gratifica natalizia di cui al presente capitolo, se il lavoratore straordinario è stato assunto:

con contratto a termine, si farà riferimento alle norme previste dal contratto per il personale in prova;

a tempo indeterminato, si farà riferimento alle norme previste dal Contratto per il personale avventizio.

TABELLE DEGLI ELEMENTI DI RETRIBUZIONE

ESERCIZIO

Gli stipendi o salari sono indicati nelle annesse tabelle nella misura iniziale e riferiti alle sottonotate « zone provinciali »:

Zona 0 — Milano
Torino Genova
Zona 1 — Firenze
Roma
Zona 2 — Bolzano Trieste
Zona 3 — Imperia Venezia
Zona 4 — Bologna Napoli Belluno
Zona 5 — Palermo
Zona 6 — Bari Taranto
Zona 7 — Messina Lecce
Zona 8 — Siracusa
Zona 9 — Reggio Calabria.

In detti stipendi o salari sono conglobati gli elementi di retribuzione di cui all'accordo Sindacale del 7 agosto 1954.

Sono, inoltre, corrisposti, se ed in quanto dovuti, ai dipendenti delle singole qualifiche:

gli aumenti periodici di anzianità;
l'indennità di contingenza;
le indennità accessorie;
le indennità di merito *ad personam*.

Le misure dell'indennità di contingenza seguono le norme stabilite dagli accordi interconfederali del settore « Industria ».

Ai soli ed esclusivi effetti della corresponsione della predetta indennità alle qualifiche previste dal presente contratto, vale la seguente tabella di equiparazione:

Categorie e qualifiche industria	Categorie e qualifiche personale compagnia
Impiegati:	
Categ. I	Categ. I
Categ. II	Categ. II
Categ. III	Categ. III
Categ. III-*A*	Categ. III-*A*
Categ. III-*B*	Categ. III-*B*
Non impiegati:	
Operai specializzati	Conduttori Camerieri Ricevitori Cuochi
Operai qualificati	Aiuti magazziniere Addetti alle macchine Autisti Aiuti cuoco Camerieri
Manovali specializzati	Capi squadra pulitori Convoglieri Pulitori Manovali Addetti alla cucina Dispensieri Uscieri Fattorini con oltre 21 anno di età
Manovali comuni	Fattorini fino a 21 anno compiuti.

N. B. — L'indennità di contingenza nei riguardi dei conduttori, camerieri-ricevitori, camerieri e dispensieri, concorre solo a determinare il trattamento economico dovuto in caso di ferie, malattia, gratifica natalizia, festività, indennità di messa a disposizione o di mancato guadagno.

Il personale viaggiante delle sottonotate categorie:

Conduttori
Camerieri-ricevitori
Camerieri
Dispensieri

ha titolo ai particolari trattamenti economici di cui alla annessa tabella 6ª, oltre alle eventuali indennità accessorie.

TABELLA I

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI UOMINI

RESIDENZE	QUALIFICHE								
	1ª Categoria			2ª Categoria		3ª Categoria *A*		3ª Categoria *B*	
	1ª Ispettore	Ispettore Capo Ufficio P.le	S. Ispettore Capo Ufficio	Controllore P.le Magazziniere Capo S. Capo Ufficio	Controllore Magazziniere Segretario P.le Contabile P.le Cassiere P.le	Aiuto Controllore Vice Magazziniere 1° Segretario 1° Contabile Cassiere	All. Controllore Segretario Contabile Aiuto Cassiere 1° Telefon.	1° Commesso	Commesso Telefonista
Milano	118.450	105.850	94.500	81.400	73.000	64.200	59.300	52.450	51.200
Torino Genova	—	104.100	92 900	80 050	71 750	63.150	58.350	51 700	50.300
Roma	115.500	102 900	91.950	79.250	71.050	62.550	57 750	51 150	50.050
Firenze	—	104.500	93.300	80.250	71.900	63.200	58.350	51.650	—
Trieste Bolzano	—	100.800	90 050	77.600	69.600	61.200	56 450	50.100	—
Ventimiglia	—	101.500	90.600	77.950	69.800	61.250	56.550	50.000	—
San Remo	—	101.500	90 600	77.950	69 800	61.250	56 550	50 000	—
Venezia Vorona	—	101.500	90.600	77.950	69.800	61.250	56.550	50.000	—
Bologna Napoli	—	98.900	88.150	75.750	67.650	59.300	54 550	48.200	—
Palermo	—	96.450	85.750	73.800	—	57.700	53.050	—	—
Bari Taranto	—	—	—	72.850	64.950	57.000	52.350	47.000	—
Messina Lecce	—	—	—	72.400	64.350	56.300	51.650	45.500	—
Reggio Calabria	—	—	—	68.700	60.750	—	48.250	—	—

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 1 - 3 - 5 - 7 - 9 - 11 - 13 - 15 - 17 - 19 - 21 - 23 - 25 anni di anzianità agli effetti economici

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti dell'indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno.

1ª Categoria: primi 11 scatti: 4 %
ultimi 2 scatti: 3 %

Altre Categorie: primi 9 scatti: 4 %
ultimi 4 scatti: 3 %

TABELLA I

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI - DONNE

RESIDENZE	QUALIFICHE						
	2ª Categoria		3ª Categoria *A*			3ª Categoria *B*	
	S. Capo Ufficio	Segretaria P. le Contabile P. le	1ª Segretaria 1ª Contabile	Contabile	Segretaria Stenodattilografa	1ª Commessa 1ª Dattilografa	Dattilografa
Milano	72.800	65.200	57.250	—	51.100	44.300	42.100
Torino Genova	—	64.150	56.350	—	50.300	43.550	41.450
Roma	71.050	63.550	55.850	50.700	49.850	43.200	41.100
Firenze	—	64.200	56.400	—	50.300	43.650	41.600
Trieste - Bolzano	—	—	—	—	—	—	—
Ventimiglia	—	62.300	54.700	—	48.750	42.150	40.050
San Remo	—	62.300	54.700	—	48.750	42.150	40.050
Venezia - Verona	—	62.300	54.700	—	48.750	42.150	40.050
Bologna - Napoli	—	—	—	—	47.150	40.700	38.650
Palermo	—	—	—	—	45.950	39.650	37.650
Bari Taranto	65.000	58.100	50.950	—	45.250	39.050	37.150

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 1 - 3 - 5 - 7 - 9 - 11 - 13 - 15 - 17 - 19 - 21 - 23 - 25 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958; maggiorato degli aumenti dell'indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

primi 9 scatti: 4 %
ultimi 4 scatti: 3 %

TABELLA III

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI MINORENNI - DONNE

RESIDENZE	QUALIFICHE					
	Segretaria - Stenodattilografa		1ª Commessa	1ª Dattilografa	Commessa - Dattilografa	
	3ª Categoria A		3ª Categoria B			
	anni di età da 20 a 21	da 19 a 20	da 20 a 21	da 19 a 20	da 20 a 21	da 19 a 20
Milano	—	—	44.100	42.300	41.950	38.450
Torino - Genova	46.950	43.450	43.450	41.650	41.400	38.100
Roma	46.500	43.000	43.050	41.350	40.900	37.700
Firenze	—	—	43.500	41.250	41.600	38.150
Trieste - Bolzano	—	—	—	—	40.250	37.150
Ventimiglia	—	—	41.850	39.600	40.000	36.750
San Remo	—	—	41.850	39.600	40.000	36.750
Venezia	—	—	41.850	39.600	40.000	36.750
Bologna - Napoli	—	—	—	—	38.550	35.800
Palermo	—	—	—	—	37.200	33.950
Bari - Taranto	—	—	—	—	—	—

Non hanno titolo a scatti di anzianità.

SALARI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

TABELLA IV

NON IMPIEGATI (personale con oltre 21 anni di età)

RESIDENZE	QUALIFICHE								
	Cuochi	Aiuti Cuoco	Addetti alla cucina	Aiuti magazziniere Addetti alle macchine Autisti	Capi squadra Pulitori	Convoglieri	Pulitori Manovali	Uscieri	Fattorini
Milano . .	57.200	48.750	44.850	53.950	57.450	52.000	47.700	50.350	47.700
Torino - Genova	56.300	48.000	44.100	53.200	—	—	46.950	49.650	47.000
Roma . .	55.800	47.600	43.700	52.750	56.300	50.850	46.550	49.250	46.600
Firenze . .	56.150	48.100	44.350	53.150	—	—	47.050	—	47.200
Trieste - Bolzano	54.550	46.600	42.700	51.650	55.250	—	45.500	—	—
Ventimiglia .	54.250	46.300	42.450	51.350	55.000	—	45.250	48.000	—
Venezia - Verona .	54.250	46.300	42.450	51.350	55.000	—	45.250	48.000	—
San Remo .	54.250	46.300	42.450	51.350	55.000	—	45.250	48.000	—
Bologna - Napoli .	52.700	44.600	40.750	49.750	—	—	43.600	46.350	43.700
Palermo .	—	—	—	—	—	—	42.500	45.250	—
Bari - Taranto .	—	—	—	—	—	—	41.850	—	—
Messina - Lecce	—	—	—	—	—	—	41.000	—	—
Siracusa . .	—	—	—	—	—	—	39.250	—	—
Reggio Calabria	—	—	—	—	—	—	37.800	—	—

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 2 - 5 - 10 - 15 - 20 - 25 - 28 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sul salario iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti dell'indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

primi 4 scatti: 4% — ultimi 3 scatti: 3%

Per i fattorini: dopo 5 - 10 - 15 - 20 - 25 - 28 anni di anzianità agli effetti economici:

primi 3 scatti: 4% — ultimi 3 scatti: 3%.

TABELLA V

SALARI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

FATTORINI MINORENNI

RESIDENZE	ETÀ			
	Oltre 20 fino a 21 anni	Da 18 a 20 anni	Da 16 a 18 anni	Inferiore a 16 anni
Milano	47.000	43.500	35.700	26.900
Torino - Genova	46.300	42.800	35.200	25.850
Roma	45.900	42.200	34.750	26.250
Firenze	46.450	43.050	35.450	26.700
Trieste - Bolzano	44.850	41.500	34.200	25.900
Ventimiglia	44.550	41.300	34.050	25.800
San Remo	44.550	41.300	34.050	25.800
Venezia	44.550	41.300	34.050	25.800
Bologna - Napoli	42.900	39.650	32.750	24.900
Palermo	41.850	35.900	27.550	20.250
Bari - Taranto	—	—	—	—
Lecce - Messina	—	—	—	—

Non hanno titolo a scatti di anzianità.

TABELLA VI

TRATTAMENTI ECONOMICI MENSILI PER IL PERSONALE RETRIBUITO CON I DIRITTI DI SERVIZIO

1° *Salario* dovuto ai Conduttori per le normali prestazioni in servizio, comprensivo dell'indennità di caropane

Milano	Roma	Genova	Trieste
10.500	10.500	10.500	10.500

Gli aumenti periodici (scatti) dopo 2 5 10 15 20 25 28 anni di anzianità agli effetti economici, sono calcolati con le sottonotate percentuali sul salario valido agli effetti delle ferie, malattie, ecc. aumentato dell'indennità di contingenza nella misura in vigore dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ogni anno:

primi 4 scatti: 4%,
ultimi 3 scatti: 3%.

L'indennità di contingenza non è dovuta in aggiunta al predetto salario.

2° *Salario* dovuto per ferie, trattamento di malattia o infortunio, gratifica natalizia, festività, richiamo alle armi, indennità di messa a disposizione o di mancato guadagno, comprensivo dell'indennità di contingenza nella misura in vigore al 31 maggio 1954 e per i Conduttori dell'indennità di caro-pane:

	Conduttori	Camerieri Ricevitori	Camerieri	Dispensieri
Milano	64.890	62.920	47.660	40.290
Torino - Genova	63.250	61.280	46.020	38.650
Firenze	—	62.920	47.660	40.290
Roma	63.040	61.070	45.820	38.440
Trieste	62.520	60.550	45.300	37.920
Imperia	—	60.710	45.450	38.080
Venezia	—	60.710	45.450	38.080
Bologna	—	58.860	43.610	36.230
Napoli	—	58.860	43.610	36.230
Reggio Calabria	—	54.370	39.190	31.840

L'indennità di contingenza relativa alle variazioni successive al 31 maggio 1954 deve essere aggiunta al predetto salario.

3° *Guadagno minimo garantito* in correlazione con i diritti di servizio percepiti nel mese dal personale interessato, ai sensi dell'art. 9 della presente Sezione del Contratto:

Camerieri-ricevitori	L.	46.000
Camerieri	»	39.300
Dispensieri	»	32.000

Il predetto guadagno minimo mensile deve essere calcolato per trentesimi in relazione ai giorni di effettivo servizio prestato nel mese, sia con le mansioni della categoria cui appartiene il lavoratore che con quelle di grado superiore se temporaneamente assegnate, considerando a tali effetti i giorni di viaggio e quelli di riposo settimanale o sosta di turno.

La differenza tra detto guadagno ed i diritti di servizio percepiti nel mese deve essere corrisposta agli interessati e costituisce *l'integrazione del debole traffico.*

Il guadagno minimo garantito di cui sopra esclude l'indennità di contingenza

4° *Retribuzione convenzionale media mensile* da valere agli effetti del calcolo della indennità di anzianità, Cassa di Previdenza e per i contributi delle Assicurazioni Sociali dovuti all'INPS, all'INAM, alla INAIL e all'INA-Casa:

Conduttori	L.	76.000
Camerieri-ricevitori	»	76.000
Camerieri	»	59.700
Dispensieri	»	48.800

Nelle misure della predetta retribuzione convenzionale media mensile sono compresi tutti gli elementi costituenti il guadagno medio di ciascuna categoria, compreso il valore del vitto in natura per il personale delle Carrozze-Ristorante, mentre è escluso il rateo della Gratifica Natalizia.

TABELLA VII

INDENNITÀ ACCESSORIE ED EXTRA CONTRATTUALI

A) Indennità valevoli ai soli effetti della C.P.I., del trattamento di malattia, infortunio, ferie, gratifica natalizia, festività e Assicurazioni Sociali obbligatorie:

Indennità speciale al personale di cucina:

Cuochi	L.	4.300	mensili
Aiuti cuoco	»	3.250	»
Addetti alla cucina	»	2.700	»

B) Indennità valevoli ai soli effetti del Conto patrimoniale e dell'indennità di anzianità:

1. — *Indennità accessoria ai*:

Pulitori esterni	L.	2.500	mensili
Manovali dei magazzini	»	2.100	»

valevole, semprechè sia percepita dal lavoratore, anche agli effetti del trattamento di malattia, infortunio, ferie, gratifica natalizia, festività e Assicurazioni Sociali obbligatorie

2. — *Indennità speciale al personale di cucina*:

Cuochi	L.	8.800	mensili
Aiuti cuoco	»	7.750	»
Addetti alla cucina	»	7.200	»

C) Indennità e Premi extra contrattuali non calcolabili agli effetti della Cassa di Previdenza e del Conto patrimoniale:

1° *Gruppo*: Indennità valevoli anche per il calcolo dell'indennità di anzianità.

1. — *Indennità extra contrattuale di funzioni*:

Ai primi Ispettori	L.	5.000	mensili
Agli Ispettori Capi di Sezione	»	3.000	»

2. — *Indennità extra contrattuale di servizio attivo di linea al personale di cucina*:

a) Cuochi:

Per la linea di 1ª categoria	L.	8.000	mensili
Per la linea di 2ª categoria	»	6.000	»
Per la linea di 3ª categoria	»	4.500	»
Per la linea di 4ª categoria	»	3.000	»

Ai cuochi di riserva si corrisponderà l'indennità della 2ª categoria;

b) Aiuti-cuoco ed addetti alla cucina:

Per la linea di 1ª categoria	L.	3.000	mensili
Per la linea di 2ª categoria	»	2.000	»
Per la linea di 3ª categoria	»	1.500	»
Per la linea di 4ª categoria	»	1.000	»

Agli aiuti cuoco ed agli addetti alla cucina di riserva si corrisponderà l'indennità della 2ª categoria.

Agli effetti delle indennità di cui sub *a*) e sub *b*) si considera:

linea di 1ª categoria quella con un incasso di cucina di oltre L. 2.000.000 al mese:

linea di 2ª categoria quella con un incasso di cucina da L. 1.500.000 a L. 2.000.000 al mese:

linea di 3ª categoria quella con un incasso di cucina da L. 1.000.000 a L. 1.500.000 al mese;

linea di 4ª categoria quella con un incasso di cucina inferiore a L. 1.000.000 al mese.

N B. — Per il calcolo dell'indennità di anzianità, sarà tenuto conto dell'importo medio mensile percepito negli ultimi tre anni di servizio.

2° *Gruppo*: Indennità e premi non valevoli ad alcun effetto contrattuale:

1 — *Indennità per lavoro notturno* (dalle ore 22 alle ore 5 del mattino) turno normale periodico:

Impiegati	L.	40	ogni ora
Non impiegati	»	30	»

2. — *Indennità ai pulitori*:

Addetti alla pulizia esterna meccanica delle carrozze	L.	100 al giorno
Addetti alla spolveratura dei tappeti	»	100 «

3. — *Premio extra contrattuale di presenza ai funzionari ed agli impiegati*:

	Direzione SCAI - UP Uffici degli ispettori	Serviz attiv
	Misure giornaliere Lire	
Primo ispettore	240	300
Ispettore e qualifiche assimilate	240	300
S/ ispettore	240	300
Controllore p.le e controllore	—	280
S/ capo ufficio e qualifiche assimilate	220	250
Segretario p.le	220	250
Aiuto controllore e qualifiche assimilate	200	220
Allievo controllore	200	220
Primo commesso e qualifiche assimilate	200	—
Commesso	200	—

Detto premio viene corrisposto:

a) per intero, se le prestazioni sono superiori a quattro ore di lavoro;

b) in ragione del 50 % se le prestazioni sono uguali od inferiori a quattro ore di lavoro.

Detto premio non è corrisposto per i giorni di assenza completa dal servizio a qualsiasi motivo dovuta.

4. — *Indennità extra contrattuali*:

ai Camerieri-Ricevitori: L. 120 per ogni giorno di viaggio;

ai Camerieri-Ricevitori: L. 500 per ogni giorno di viaggio, indennità speciale per i maggiori compiti e responsabilità conseguenti alla sovraintendenza del servizio di Carrozza-Pullman collegato con un servizio di Carrozza-Ristorante;

ai Camerieri incaricati della redazione delle carte contabili sugli ETM: L. 200 per ogni giorno-viaggio;

agli Aiuti-Cuoco in servizio sugli ETM: L. 200 per ogni giorno-viaggio.

5 *Indennità temporanea* per il personale addetto ai treni T.E.E. « Mediolanum e Ligure », in relazione all'attuale composizione della brigata ridotta ed all'attuale orario dei treni:

Cameriere-Ricevitore L. 600 per ogni viaggio di andata e ritorno;

Cameriere o Dispensiere L. 500 per ogni viaggio di andata e ritorno;

Cuoco o Aiuto-Cuoco L. 400 per ogni viaggio di andata e ritorno.

3° *Gruppo*: Indennità rappresentanti un rimborso di spese o copertura di un rischio, non valevoli ad alcun effetto contrattuale:

1 Spese cancelleria:

Impiegati L. 350 al mese;

A/ Magazziniere L. 175 al mese;

Uscieri e Fattorini L. 175 al mese.

2 Controllo della biancheria sporca versata alle Officine:

Conduttori di Roma e Milano L. 577 al giorno.

3 Rischi di Cassa:

Impiegati di concetto L. 3.000 mensili;

Impiegati d'ordine L. 2.000 mensili.

4 Rischi di gestione (proporzionata al rischio) da L. 10.000 a L. 20.000 all'anno.

5 Indennità di messa a disposizione (vedi tabella 8ª).

6 Indennità di mancato guadagno (vedi tabella 9ª).

7 Indennità di trasferta (vedi tabella 10ª).

8 Indennità di doppia residenza (vedi tabella 11ª).

TABELLA VIII

INDENNITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE

A) *Personale di cucina*

1 Approvvigionamento di una Carrozza-Ristorante effettuato:

a) in un giorno di sosta di turno:

Cuoco	L.	880
Aiuto-cuoco	»	730
Addetto alla cucina	»	650

b) in un giorno di riposo di legge: un giorno di riposo compensativo; se non è possibile, una giornata di retribuzione maggiorata del 20%.

2 Servizi speciali:

Primo caso: se il personale è comandato a restare a disposizione l'intera giornata per rifornimento della carrozza che assicura 'l servizio speciale, carrozza che parte l'indomani, spetta il raddoppio dell'indennità sub 1 a;

Secondo caso: se comandato a restare a disposizione nella mattinata per rifornimento della carrozza che assicura il servizio speciale che parte in servizio lo stesso giorno; nessuna indennità;

Terzo caso: se comandato a restare a disposizione nella mattinata per rifornimento di una carrozza che

assicura il servizio speciale, carrozza la quale parte fuori servizio:

a) raddoppio delle indennità sub 1 - a, se il personale parte f.s. e non con la carrozza;

b) le indennità sub 1 - a, se il personale parte con la carrozza e fruisce del vitto.

B) *Personale di sala*:

1 - Approvvigionamento di una Carrozza-Ristorante effettuato:

a) in un giorno di sosta di turno: 1/60 del salario valido agli effetti del trattamento di malattia, infortunio, ferie, ecc.

Tale indennità è indipendente dall'integrazione per debole traffico;

b) in un giorno di riposo di legge: un giorno di riposo compensativo; se non è possibile, una giornata di retribuzione maggiorata del 20%.

Tale compenso è indipendente dall'integrazione per debole traffico.

2 - A disposizione per l'intera giornata con perdita del viaggio: 1/30 del salario valido agli effetti del trattamento di malattia, infortunio, ferie, ecc.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di debole traffico.

TABELLA IX

INDENNITÀ DI MANCATO GUADAGNO

A) *Conduttori*: 1/30 del salario valido agli effetti del trattamento di malattia, infortunio, ferie, ecc., senza deduzione di 1/30 del salario reale, da corrispondersi per i viaggi fuori servizio che comportino la perdita di una giornata di servizio, intera o no, purchè ne derivi la mancanza di una giornata di lavoro retribuita con i diritti di servizio.

B) *Personale di sala*: 1/30 del salario valido agli effetti del trattamento di malattia, infortunio, ferie, ecc., proprio di ciascuna categoria, con le stesse norme di cui sub A).

TABELLA X

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Qualifiche di inquadramento alle quali debbono essere riferite tutte le qualifiche assimilate	Importo orario	Importo per ogni notte d'albergo (*b*)
1° Ispettore	140	1.500
Ispettore	140	1.500
S/ Ispettore	140	1.500
Controllore P.le	115	1.120
Controllore	115	1.120
Controllore P.le viaggiante	105	1.120
Controllore viaggiante	105	1.120
Aiuto Controllore	95	1.120
Allievo Controllore	95	1.120
1° Commesso	95	1.120
Commesso	95	1.120
Non impiegati	95(*a*)	1.120

a) L'indennità di trasferta oraria prevista per il personale C. R. è ridotta del 25%, cioè a L. 71, quando detto personale usufruisce del vitto durante il periodo di trasferta.

b) L'indennità di trasferta per ciascuna notte d'albergo integra l'indennità oraria di trasferta; essa è sostituita:

dal rimborso dei diritti di servizio corrisposti ai Conduttori, nei riguardi dei funzionari ed impiegati che usufruiscono di un posto letto, se autorizzati;

dall'indennità di doppia residenza, per il personale viaggiante, nel caso previsto dalla tabella XI.

N. B. Il ritardo dei treni sarà riconosciuto e pagato con l'indennità oraria di trasferta oltre la prima ora di ritardo e non si terrà conto delle frazioni d'ora se inferiori a 30 minuti. Le frazioni d'ora uguali o superiori ai 30 minuti debbono essere arrotondate all'ora superiore.

TABELLA XI

RIMBORSO SPESE DI ALLOGGIO

Al personale delle Carrozze-Ristorante ed ai Conduttori, obbligati in turno normale a pernottare fuori della propria residenza, sarà corrisposta una *indennità di doppia residenza* di L. 900, quale rimborso spese di alloggio, semprechè non sia stato provveduto un dormitorio nella località del pernottamento.

TABELLA XII

PASTI DI SERVIZIO

Prezzo del pasto di servizio, di cui all'art. 38, finchè valgono le seguenti tariffe:

caffè	L.	15
caffè con latte e pane	»	60
colazione o pranzo	»	400

TABELLA XIII

CONCORSO DELLA COMPAGNIA PER I PASTI CONSUMATI DAL PERSONALE NEI BREVI VIAGGI

Ogni qualvolta un lavoratore sia comandato ad effettuare un viaggio di durata inferiore alle 6 ore e detto viaggio sia a cavaliere del pasto della mattina o della sera, in quanto inizia o termina due ore prima o dopo le 12 o le 19, la Compagnia corrisponderà a titolo di *concorso nelle spese per il pasto fuori sede*, una indennità a « forfait »:

di L. 300 (trecento), se per il viaggio è dovuta la indennità di trasferta;

di L. 600 (seicento), se l'indennità di trasferta non è dovuta.

Il predetto concorso non sarà corrisposto se il lavoratore, percependo l'indennità di trasferta, consumerà un pasto in una Carrozza-Ristorante.

Detto concorso è riconosciuto per tutte le qualifiche non impiegatizie.

SEZIONE 2ª

PERSONALE DELLE OFFICINE

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il presente Contratto si applica esclusivamente al personale delle Officine, che si distingue in:

a) personale impiegatizio,
b) personale non impiegatizio dei « Piccoli Mantenimenti »,
c) personale con mansioni intermedie,
d) personale « operaio ».

Il personale impiegatizio si suddivide secondo le qualifiche seguenti:

1ª *Categoria*					
Capo Officina	—	Capo Ufficio Princ.	—	—	—
Sotto Capo Officina	Capo dei P.M.	Capo Ufficio	—	—	—
2ª *Categoria*					
Capo Tecnico Princ.	—	Sotto Capo Ufficio	—	—	—
Capo Tecnico	Magazziniere	Segretario Princ.	Contabile Princ.	Cassiere Principale	—
3ª *Categoria* A					
—	Marcatempo	1° Segretario	1° Contabile	Cassiere	—
—	—	Segretario	Contabile	Aiuto Cassiere	Stenodattilografa
4ª *Categoria* B					
—	—	1° Commesso	—	—	1ª Dattilografa
—	—	Commesso	—	—	Dattilografa

Il personale non impiegatizio dei « Piccoli Mantenimenti » si distingue in:

Capi-Squadra Visitatori-Riparatori
Visitatori-Riparatori.

Il personale con mansioni intermedie si distingue in:

Capi-Squadra Uomini (1ª categoria intermedi);
Capi-Squadra Donne (2ª categoria intermedi).

Il personale « Operaio » si distingue in :

Operaio specializzato
Operaio qualificato
Manovale specializzato
Manovale comune
Operaia comune (2ª categoria)
Operaia comune da 16 a 18 anni (3ª categoria).
Guardiani e custodi.
Apprendisti: da 18 a 20 anni
da 16 a 18 anni
da 14 a 16 anni

Art. 2.

Gli Impiegati, i Capi-Squadra Visitatori-Riparatori ed i Visitatori-Riparatori sono soggetti alle norme contemplate per il Personale dell'Esercizio, ad eccezione di quelle riguardanti i seguenti punti, per i quali si fa espresso riferimento a quanto previsto in questa Sezione del Contratto:

a) anzianità di servizio agli effetti della retribuzione, per i Visitatori-Riparatori nominati Capi Tecnici;

b) anzianità di servizio agli effetti dell'inquadramento negli organici del Personale per tutti coloro che provengono da una qualifica che non sia propria del contratto dell'esercizio;

c) trattamento economico;

d) orario di lavoro;

e) lavoro straordinario;

f) massa vestiario;

g) limiti di età per la risoluzione del rapporto di lavoro;

h) facilitazioni di viaggio, per i Capi-Squadra Visitatori-Riparatori e per i Visitatori-Riparatori di scorta ad una carrozza;

i) retrocessione, per i Capi Tecnici, assunti come tali.

Art. 3.

GERARCHIA FRA I LAVORATORI

La gerarchia è costituita dalla qualifica nell'ordine esposto nell'art. 1; a pari qualifica prevale l'anzianità di attribuzione della qualifica stessa; a pari anzianità di attribuzione di qualifica, prevale la maggiore anzianità di servizio ed a pari anzianità di servizio, prevale la maggiore età.

Art. 4.

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Prima di assumere nuovi lavoratori la Compagnia accerterà se tra quelli in servizio ve ne siano già di idonei ai posti vacanti.

Per l'assunzione in servizio occorre:

a) essere cittadino italiano;

b) aver compiuto il 21° anno di età ed essere prosciolto dagli obblighi di leva, eccezione fatta per le donne che possono essere assunte dopo aver compiuto il 19° anno di età;

c) essere riconosciuto fisicamente idoneo a giudizio dei medici della Compagnia;

d) possedere i requisiti rispondenti alle esigenze delle mansioni assegnande;

e) essere incensurato.

Art. 5.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1) nascita;

2) buona condotta;

3) penale generale rilasciato in data non anteriore a tre mesi, assieme al certificato dei carichi pendenti rilasciato dal Tribunale e dalla Pretura;

4) studio;

5) congedo militare o documento equipollente;

6) eventuali certificati di lavoro;

7) libretto di lavoro;

8) tessere delle Assicurazioni Sociali, per i lavoratori che ne siano provvisti.

L'assunzione in servizio verrà comunicata al lavoratore con atto scritto, nel quale saranno specificati la data di assunzione, la qualifica, il trattamento economico iniziale e la località di residenza.

Art. 6.

PROVA E TIROCINIO

L'assunzione comporta un periodo di prova di effettivo servizio non superiore a:

un mese per le categorie intermedie,

due settimane per gli operai.

Superato il periodo di prova, il lavoratore sarà sottoposto ad un tirocinio per un periodo di anni 2 di effettivo servizio, comprensivo del periodo di prova di cui al precedente primo comma.

Durante il periodo di tirocinio il lavoratore potrà essere licenziato a giudizio della Compagnia, sentito il parere della Commissione Interna.

Nel caso in cui il periodo di prova o di tirocinio venga interrotto, per una qualsiasi causa ad eccezione delle ferie, l'interruzione non sarà riconosciuta valida agli effetti del compimento del periodo di prova o di tirocinio.

Il periodo di tirocinio di 2 anni di effettivo servizio non potrà essere nè protratto, nè rinnovato.

Il lavoratore che supererà il periodo di tirocinio, sarà nominato ordinario.

Il lavoratore che nel periodo di tirocinio venga licenziato e successivamente ripreso in servizio, beneficierà del cumulo di tutti i periodi di effettivo servizio prestati nei soli 3 anni che precedono la data di inizio dell'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 7.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per anzianità di servizio si intende il cumulo dei periodi di servizio prestato dalla data iniziale di assunzione, ivi compreso il periodo di prova e di tirocinio ed il periodo di lavoro effettuato in qualità di straordinario di cui all'art. 88, salvo quanto disposto dalle disposizioni transitorie a verbale.

L'anzianità di servizio del lavoratore è interrotta solo nei casi previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Ai Capi-Squadra Operai ed agli Operai, in genere, ogni qualvolta acquisiscano, dopo la data della firma del presente contratto, una qualifica che dia loro titolo al contratto dell'esercizio, sarà riconosciuta agli effetti del nuovo rapporto di lavoro che viene posto in essere, una anzianità di servizio convenzionale corrispondente al

75% per il periodo prestato come Capo-Squadra o come Operaio, in caso di nomina a Capo Tecnico;

75% per il periodo prestato come Operaio, in caso di nomina a Conduttore, Cuoco, Aiuto-Magazziniere, Pulitore, Usciere, Visitatore- Riparatore;

100% per il periodo prestato come Operaio, in caso di nomina a Fattorino, Aiuto-Cuoco, Addetto alla cucina, Cameriere, Dispensiere.

Art. 8.

ANZIANITÀ AGLI EFFETTI DELLA RETRIBUZIONE

Ai soli ed esclusivi effetti della determinazione dello stipendio o salario o paga del lavoratore che, dopo la data della firma del presente Contratto, dalla qualifica inferiore passa alla qualifica superiore, si calcolerà tanta anzianità nella qualifica superiore quanta corrisponde:

a) al 100% dell'anzianità conseguita nelle qualifiche inferiori per tutti gli Operai fino alla qualifica di « Operaio specializzato »;

b) al 75% per i Capi-Squadra, per il periodo di servizio prestato come Operaio;

c) al 75% per i Capi Tecnici, per il periodo di servizio prestato come Visitatori-Riparatori;

d) a quanto disposto dall'art. 7 per i casi dei Capi-Squadra Operai e Operai in genere, che acquisiscano una qualifica che dia loro titolo al contratto dell'esercizio.

Art. 9.

DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è costituita da tutti gli elementi rilevabili a tale titolo dalle tabelle allegate al presente contratto.

La retribuzione viene corrisposta mensilmente ed è specificata sul « foglio paga », con acconti settimanali o quindicinali.

Il ritiro della retribuzione e del « foglio paga » non pregiudica il diritto del lavoratore di chiedere la rettifica di eventuali errori avvenuti nella compilazione del foglio stesso. Tale diritto, però, dovrà essere esercitato entro sei mesi dalla data di ricevimento della retribuzione.

Art. 10.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori hanno diritto agli aumenti periodici di anzianità riportati nelle allegate tabelle degli stipendi, salari o paghe.

A tal fine l'anzianità agli effetti della determinazione del trattamento economico ha inizio dal compimento del 21° anno di età, o dalla data di assunzione, se posteriore a quella del compimento della maggiore età.

Gli aumenti periodici per i Capi-Squadra operai e per gli Operai decorrono dal 1° mese, arrotondando a mese intero la frazione di mese che superi i 15 giorni, e trascurandola in caso contrario.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ E GRATIFICA NATALIZIA

Alla vigilia di Natale la Compagnia corrisponderà ai Capi-Squadra Operai una tredicesima mensilità, ed agli Operai, in genere, una gratifica pari a 200 ore della retribuzione normale. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno, computando come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Al servizio effettivamente prestato è equiparata la anzianità di servizio maturata durante l'assenza per ferie e permessi retribuiti.

Nei casi di malattia o di infortunio verranno riconosciuti tanti dodicesimi al 100% o al 50% della 13ª mensilità o della gratifica natalizia a seconda che il trattamento economico a carico della Compagnia goduto dal lavoratore corrisponda all'una o all'altra percentuale.

Art. 12.

PROMOZIONI

Per i Capi-Squadra Operai e per gli Operai le promozioni alla qualifica superiore avvengono secondo il criterio del merito; si tiene tuttavia conto dell'anzianità di qualifica e di servizio.

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori potranno inviare ogni anno al Dirigente delle Officine, alla fine del mese di ottobre o all'inizio di novembre, una lista dei candidati alla promozione.

Dette Organizzazioni potranno illustrare verbalmente al Dirigente delle Officine la lista in questione.

Il Dirigente delle Officine si riserva ogni decisione in merito.

Art. 13.

VARIAZIONI DI PRESTAZIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze tecniche ed organizzative delle Officine della Compagnia oppure anche su sua domanda, può essere adibito a mansioni diverse, purchè non inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica, e sempre che ciò non comporti alcun peggioramento economico.

Art. 14.

ASSEGNAZIONE DI FUNZIONI SUPERIORI

L'assegnazione di funzioni relative ad una qualifica superiore sarà comunicata per iscritto al lavoratore quando comporti una durata superiore ai 15 giorni.

Nel caso di conferimento di funzioni superiori, spetterà sempre all'Operaio l'integrale differenza di retribuzione, anche se detto conferimento duri meno di 15 giorni.

Le funzioni nella qualifica superiore cesseranno quando verrà meno la causa che le ha determinate, oppure quando la Compagnia riconoscerà che il lavoratore non ne ha le capacità.

Se l'assegnazione di funzioni pertinenti ad una qualifica superiore duri ininterrottamente per più di sei mesi di effettivo servizio, il lavoratore avrà diritto, sempre che vi sia vacanza di posto, alla promozione alle qualifica immediatamente superiore alla sua.

Nel caso di assegnazione di funzioni superiori *non* ininterrotte, mentre è consentito il cumulo dei periodi superiori ai 20 giorni, il predetto diritto di promozione del lavoratore si maturerà in 9 mesi.

Quanto previsto nei due precedenti capoversi vale, altresì, nei riguardi dell'Operaio qualificato che sostituisce il Capo-Squadra in squadre nelle quali non esistano Operai specializzati, e ciò per il riconoscimento del suo diritto ad essere promosso Capo-Squadra.

Art. 15.

La norma di cui all'ultimo capoverso dell'articolo precedente è soggetta alla seguente eccezione: il manovale specializzato, l'operaio qualificato o l'operaio specializzato che sostituisca un visitatore-riparatore conserva la paga della propria qualifica ad eccezione del manovale specializzato che percepirà la paga dell'operaio qualificato, e se la sostituzione abbia a durare 2 anni avrà diritto in caso di vacanza di posto nella sua specialità, ad essere nominato visitatore-riparatore.

Per l'operaio qualificato o specializzato che abbia compiuto almeno 5 anni di servizio presso le Officine, tale periodo è ridotto ad 1 anno.

In ogni caso, il lavoratore deve dimostrare di possedere i requisiti necessari per la promozione, cioè:

il manovale specializzato, al quale siano state assegnate le funzioni di operaio qualificato, deve possedere comune specifica capacità lavorativa;

l'operaio qualificato, al quale siano state assegnate le funzioni di Operaio specializzato, deve essere stato adibito a lavorazioni importanti per le quali si richiede capacità non comune acquisita con tirocinio o preparazione tecnica.

Nel caso di operaio specializzato o qualificato al quale siano state assegnate le funzioni di capo-squadra, è anche necessario che l'operaio stesso per essere nominato capo-squadra possegga quella capacità organizzativa e quell'ascendente che si considerano come requisiti essenziali di un capo-squadra.

Art. 16.

Le funzioni nella qualifica superiore cessano ad ogni effetto per interruzione dovuta ad una qualsiasi causa.

In particolare, in caso di malattia o di infortunio l'integrazione a carico della Compagnia sarà corrisposta sulla base della retribuzione propria della qualifica superiore, limitatamente, però, alla durata prevista per le funzioni stesse e comunque non oltre 30 giorni.

Art. 17

ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro è regolata come segue:

1) Impiegati: 42 ore settimanali;

2) Capi-Squadra Visitatori-Riparatori, Visitatori-Riparatori, Capi-Squadra Operai e Operai: 48 ore settimanali;

3) Guardiani e Custodi: 10 ore giornaliere.

Qualora dovessero essere emanate delle disposizioni di carattere generale riguardanti l'orario di lavoro degli Operai, queste saranno applicate agli Operai delle Officine.

Art. 18.

LAVORO NOTTURNO

Per i Capi-Squadra Operai e per gli Operai si intende per lavoro notturno quello effettuato dopo le 12 ore successive all'inizio del turno del mattino e fino alle ore 6 del mattino.

Il compenso di detto lavoro è dato dalle seguenti maggiorazioni:

fino alle ore 22: 20%
oltre le ore 22: 30%

Art. 19.

RIPOSO SETTIMANALE

Per tutto il personale il giorno di riposo è la domenica, ad eccezione del personale distaccato ai Piccoli Mantenimenti, le cui prestazioni, per esigenze di servizio, comportano un riposo prestabilito entro la settimana.

Art. 20.

Il lavoro effettuato nelle giornate di riposo settimanale dai Capi-Squadra Operai e dagli Operai entro i limiti d'orario previsti per le normali prestazioni giornaliere, dà titolo al seguente trattamento economico:

con riposo compensativo:

Capi-Squadra Operai

diurno sola maggiorazione del 10%
notturno sola maggiorazione del 35%

Operai

diurno paga oraria maggiorata del 10%
notturno paga oraria maggiorata del 35%

senza riposo compensativo:

retribuzione oraria maggiorata:
diurno del 40% *notturno* del 60%.

La « maggiorazione » deve essere calcolata sulla « quota oraria di retribuzione » precisata all'art. 25.

Art. 21.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) la festa nazionale del 2 Giugno (Fondazione della Repubblica) e le ricorrenze del
25 Aprile (Anniversario della Liberazione);
1° Maggio (Festa del Lavoro);
4 Novembre (Giorno dell'Unità Nazionale);

b) le seguenti festività:
1) 1° Gennaio (Capodanno);
2) 6 Gennaio (Epifania);
3) 19 Marzo (S. Giuseppe);
4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 Giugno (SS. Pietro e Paolo);
8) 15 Agosto (Assunzione di M. V.);
9) 1° Novembre (Ognissanti);
10) 8 Dicembre (Immacolata Concezione);
11) 25 Dicembre (Natale);
12) 26 Dicembre (S. Stefano);
13) la festa del S. Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Art. 22.

Ai Capi-Squadra Operai e agli Operai, nella ricorrenza dei giorni festivi sub *a*) e *b*) dell'art. 21, anche se coincidenti con il giorno di riposo settimanale e non vi sia prestazione d'opera, spetta la normale retribuzione giornaliera, comprensiva di ogni suo elemento accessorio.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, inoltre, detto trattamento economico compete per intero ogni qualvolta l'Operaio risulti assente dal lauoro durante una festività di cui sub *a*) e sub *b*) dell'art. 21 per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi ed assenze per giustificati motivi:

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore, semprechè la festività sia compresa nelle prime due settimane di sospensione dal lavoro.

La prestazione effettuata eventualmente in uno di detti giorni festivi sarà retribuita con paga maggiorata della quota prevista per lavoro « festivo » (senza riposo compensativo), di cui all'art. 20.

Art. 23.

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 17 del presente contratto.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario diurno, notturno o festivo, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 24.

Ogni ora di lavoro straordinario sarà compensata con la quota oraria di retribuzione di cui all'art. 25 maggiorata come segue:

	Lavoro straordinario			
	feriale		festivo	
	diurno	notturno	diurno	notturno
Impiegati	15%	60%	60%	75%
Visitatori-Riparatori	25%	60%	60%	75%
Capi-Squadra Operai, Operai, Guardiani e Custodi				
per le prime 2 ore	20%	50%	55%	75%
per le ore successive	30%	50%	55%	75%
con riposo compensativo	—	—	35%	55%

Art. 25.

Le percentuali di maggiorazione di cui agli articoli precedenti:

per i Capi-Squadra Operai, sono computate sulla quota oraria del salario percepito, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità « ad personam »; tutte le altre indennità sono escluse dal computo della retribuzione. La quota oraria di retribuzione si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui sopra per 180;

per gli Operai, sono da calcolarsi sugli elementi seguenti:

— paga base minima oraria,
— cottimo,
— aumenti periodici di anzianità,
— aumenti di merito,
— indennità di contingenza.

Art. 26.

FERIE ANNUALI

I lavoratori hanno diritto, dopo un anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito, della seguente durata:

	Giorni lavorativi
a) Capi-Squadra Operai:	
dopo un anno di servizio	12
dopo 2 anni fino a 10 anni	18
dopo 10 anni fino a 20 anni	21
dopo 20 anni	24
mutilati ed invalidi di guerra, dopo 2 anni di servizio	24
b) Operai:	
fino ad 8 anni di anzianità	13
dopo 8 anni fino a 12 anni	14
dopo 12 anni fino a 16 anni	15
dopo 16 anni fino a 20 anni	17
dopo 20 anni fino a 24 anni	19
dopo 24 anni	22
mutilati ed invalidi di guerra, dopo 2 anni di servizio	22

Art. 27.

I Capi-Squadra Operai e gli Operai usufruiranno delle ferie al compimento di ciascuno anno di servizio.

Le ferie annuali saranno normalmente fruite dai lavoratori in un unico periodo, compatibilmente con le esigenze del servizio, dopo aver considerato le necessità dei lavoratori e sentito il parere del rappresentante di categoria.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie, semprechè il lavoratore abbia compiuto 3 mesi di servizio effettivo.

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita alle ferie, che debbono essere usufruite entro l'anno. Se tuttavia per eccezionali esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute, in tutto o in parte, il periodo di ferie non goduto dovrà essere compensato con il pagamento della retribuzione contrattuale.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, comprovata dal certificato medico e dall'eventuale accertamento dei medici della Compagnia, le ferie si intendono interrotte.

La Compagnia potrà, per esigenze di servizio, richiamare il lavoratore dalle ferie. In tal caso gli verranno rimborsate le eventuali maggiori spese incontrate per effetto di detto richiamo.

Art. 28.

La Compagnia potrà accordare ai lavoratori che ne facciano domanda, un congedo retribuito non superiore a 15 giorni per seguire una cura termale che sia dichiarata indispensabile dai medici della Compagnia. Il lavoratore al quale viene accordato un congedo per seguire una cura termale, perderà per altrettanto periodo il diritto al godimento delle ferie successivamente a lui spettanti, semprechè non trattasi di cura a seguito di malattia acuta in atto.

Art. 29.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze debbono essere autorizzate preventivamente.

Nel caso non sia possibile ottenere la preventiva autorizzazione, il lavoratore deve dare immediata comunicazione alla Compagnia dell'assenza stessa, indicandone il motivo e giustificandolo entro 3 giorni.

Detta comunicazione deve pervenire al più tardi entro 12 ore dall'inizio dell'assenza, salvo i casi di forza maggiore.

L'assenza, ancorchè autorizzata o giustificata, non dà luogo a corresponsione di retribuzione che nei casi indicati nel presente Contratto collettivo di lavoro.

L'assenza ingiustificata si considera arbitraria.

Art. 30.

La Compagnia accorderà permessi retribuiti:

a) al lavoratore che contrae matrimonio: 15 giorni, comprensivi dei 7 giorni retribuiti dall'I.N.P.S.;

b) al lavoratore colpito da gravi lutti nel nucleo familiare, semprechè abbia raggiunto una anzianità di servizio di almeno sei mesi: 4 giorni, oltre quelli occorrenti per eventuali viaggi;

c) ai lavoratori componenti i Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali del personale: per i giorni nei quali i Comitati stessi si riuniscono in Roma per discutere con la Compagnia le questioni sindacali;

d) ai rappresentanti di categoria del personale che su richiesta della Segreteria dei Sindacati Nazionali, previa autorizzazione della Compagnia, si rechino a Roma per trattare questioni sindacali che rientrino nelle rispettive competenze;

e) al lavoratore citato quale teste in giudizio civile o penale per fatto inerente al servizio ed alla Compagnia; a detto lavoratore spetterà anche l'indennità di trasferta, sotto deduzione di quanto corrisposto dal Tribunale.

Art. 31.

La Compagnia, qualora non ostino eccezionali motivi di servizio, accorderà permessi non retribuiti ai singoli lavoratori componenti i Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali o ai rappresentanti di categoria, per il disimpegno delle loro funzioni. In tal caso il permesso dovrà essere richiesto alla Compagnia mediante attestazione scritta della Federazione Nazionale di appartenenza.

Art. 32.

DELLE TRASFERTE

I lavoratori che intraprendono viaggi per ragioni di servizio, hanno diritto ad una indennità di trasferta come da allegata tabella.

Nei viaggi all'estero le indennità saranno corrisposte in base ai tassi in vigore nei singoli Paesi; gli Uffici della Compagnia all'estero corrisponderanno degli anticipi sulla trasferta nella moneta del Paese ed il conguaglio in sede di liquidazione in Italia si farà in lire italiane applicando il cambio ufficiale.

L'indennità di trasferta non è corrisposta per viaggi che non superino, tra andata e ritorno, un percorso di 150 Km., o che non comportino una assenza dalla residenza superiore alle cinque ore.

In caso di ritardo dei treni sarà corrisposta l'indennità di trasferta oltre la prima ora di ritardo; non si terrà conto delle frazioni di ora se inferiori a trenta minuti.

Art. 33.

TRASFERIMENTI

Per i Capi-Squadra Operai e per gli Operai, qualora le esigenze di servizio richiedessero il trasferimento presso altra sede lavorativa, la Compagnia concorderà con il lavoratore trasferendo, l'indennità relativa, sempre che non si tratti di trasferimento per domanda soddisfatta.

Art. 34.

Al lavoratore che, avendo subito uno o più trasferimenti per necessità di servizio, cessi dal servizio stesso per fine carriera o inabilità fisica, la Compagnia, semprechè il lavoratore ne faccia domanda, accorderà le concessioni di viaggio per lui e per i familiari conviventi, come tali riconosciuti agli effetti delle concessioni ferroviarie, nonchè il trasporto delle masserizie per il rientro nella località di residenza ove il lavoratore fu assunto.

Lo stesso trattamento sarà fatto alla vedova del lavoratore.

In ambo i casi il rientro in sede deve avvenire entro mesi 6 dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 35.

I componenti dei Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali del Personale non possono essere trasferiti se non dopo che tra essi Comitati e la Direzione sia stato accertato che il trasferimento non è dovuto a motivi di rappresaglia sindacale.

In caso di divergenza la contestazione sarà esaminata in sede conciliativa tra la Compagnia e la competente Organizzazione Sindacale di grado superiore.

Art. 36.

FACILITAZIONI DI VIAGGIO

I lavoratori, nonchè la moglie e i figli minorenni che viaggino utilizzando concessioni ferroviarie gratuite, godono, sul percorso italiano, della riduzione del 50% sul prezzo dei pasti e delle bevande (mezza bottiglia di vino o birra o acqua minerale e caffè) nelle Carrozze-Ristorante, esclusi tasse e diritti di servizio.

La stessa riduzione è accordata per bevande consumate nelle Carrozze-Letti.

I Capi-Squadra Visitatori-Riparatori, i Visitatori-Riparatori, i Capi-Squadra Operai e gli Operai che viaggino per ragioni di servizio in un treno che comporta la Carrozza-Ristorante, possono prendervi il pasto di servizio, pagando il prezzo speciale di cui all'annessa tabella.

Art 37

DEGLI ADDEBITI

Punto 1° Per quanto riguarda la consegna degli utensili e materiali, la loro conservazione, nonchè le visite di inventario e le visite personali, valgono le disposizioni seguenti:

— per provvedersi degli utensili o del materiale occorrente il Capo-Squadra Operai o l'Operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto;

— il Capo-Squadra Operai o l'Operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio;

— è preciso obbligo del Capo-Squadra Operai o dell'Operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato;

— il Capo-Squadra Operaio o l'Operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli · in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente il suo diretto superiore.

— al sabato per il Capo-Squadra Operai o per l'Operaio non addetto a lavorazioni a ciclo continuo, il lavoro verrà sospeso prima dell'ora di cessazione per un adeguato intervallo di tempo fissato dalla Direzione delle Officine, al fine di permettere al predetto lavoratore di fare completa pulizia alla macchina e al posto di lavoro:

— il Capo-Squadra Operai o l'Operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà che porta in Officina, onde poterli successivamente asportare.

Punto 2° Il Capo-Squadra Operai o l'Operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti di cui al punto 1° che siano imputabili a sua colpa o negligenza fermo restando che:

— il Capo-Squadra Operai o l'Operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla Compagnia di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti;

— la valutazione dell'eventuale danno di tempo e di materiali deve essere fatta obbiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore;

— l'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione, con quote non superiori al 10% della retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore.

Punto 3° Al lavoratore responsabile per sua colpa e negligenza di ammanchi di materiali della Compagnia sarà addebitato, in ragione del 100% il prezzo di sostituzione dei materiali stessi.

Art. 38.

MASSA VESTIARIO

La Compagnia fornirà ai Capi-Tecnici, ai Capi-Squadra Visitatori-Riparatori, ai Visitatori-Riparatori, ai Capi-Squadra Operai ed agli Operai, una tuta all'anno, ovvero due paia di pantaloni da lavoro, col concorso del lavoratore nella misura del 30% del costo dei capi forniti, rateizzato in 12 mesi.

Art. 39.

ECONOMATO

Per il personale delle Officine e dei Piccoli Mantenimenti di Milano e Roma, è costituito l'Economato presso i Magazzini della Compagnia.

Il personale potrà acquistare, per le esigenze strettamente familiari, i viveri e le bevande ammessi in prelevamento per un importo non superiore al 70% della propria retribuzione, con le seguenti modalità:

— i generi prelevati debbono essere pagati all'atto del ritiro;

— i prezzi del listino « economato » saranno maggiorati delle imposte, tasse e spese generali. Queste ultime sono attualmente del 6%; la Compagnia, però, si riserva di variare detta percentuale in correlazione con le eventuali oscillazioni delle spese generali.

Verranno privati del beneficio dell'Economato quei lavoratori che, o in proprio o per fatto di loro incaricati, dovessero turbare l'ordine dei Magazzini o abusare della facilitazione loro concessa.

Art. 40.

ASPETTATIVA

L'aspettativa dovrà essere concessa ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche dello Stato, Regioni, Provincie e Comuni, oppure chiamati a coprire cariche sindacali in qualità di Segretario responsabile di Sindacati non aziendali, Camere del Lavoro, Federazioni Nazionali e Confederazioni. In tali casi l'aspettativa sarà pari alla durata delle cariche stesse ed il rapporto di lavoro si intenderà sospeso a tutti gli effetti.

Art. 41

SERVIZIO MILITARE

Per i Capi-squadra operai e per gli Operai che abbiano superato il periodo di prova, la chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, secondo le vigenti disposizioni di legge.

Durante il normale richiamo alle armi continua a maturarsi l'anzianità di servizio.

In caso di richiamo, inoltre, la Compagnia corrisponderà per i primi 3 mesi il 50% della normale retribuzione.

Art. 42.

In caso di richiamo alle armi per mobilitazione o per guerra si applicheranno le disposizioni generali di legge.

Art. 43.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In aggiunta al trattamento economico di malattia INAM o INPS, la Compagnia corrisponderà al lavoratore assente per malattia le integrazioni di cui ai seguenti articoli, con le modalità e nei limiti ivi precisati.

La Compagnia, però, in casi eccezionali in cui vi siano motivi di ritenere che da parte dei lavoratori vengano commessi degli abusi, si riserva di far visitare dai propri Consulenti Sanitari detti lavoratori e di non corrispondere più il pagamento dell'integrazione se tali abusi vengono accertati.

Art. 44.

Il Capo-squadra operai, con una anzianità di servizio inferiore ai due anni, che cade ammalato:

— se la malattia insorge entro i primi 3 mesi di servizio, percepirà il solo trattamento INAM o INPS;

— se la malattia ha inizio dopo i primi 3 mesi e comunque prima del compimento di 2 anni di servizio, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INAM o dall'INPS, percepirà dalla Compagnia, per i primi 3 mesi (compresi i primi 3 giorni) una integrazione fino al raggiungimento dell'importo della normale retribuzione. Per i 3 mesi successivi di malattia la Compagnia corrisponderà una integrazione del trattamento INAM o INPS che potrà arrivare ad un massimo del 50% della normale retribuzione nel caso in cui l'INAM o l'INPS non corrisponda più nessun assegno.

Art. 45.

Il Capo-squadra operai che ha superato due anni di anzianità di servizio, in caso di malattia percepirà dalla Compagnia in aggiunta al trattamento INAM, una integrazione:

a) per i primi 6 mesi (compresi i primi 3 giorni di carenza), fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione;

b) per i successivi 4 mesi, fino al raggiungimento del 50% di detta retribuzione.

Nel caso di tubercolosi o cancro, l'integrazione prevista alla lettera *a*) del precedente comma sarà corrisposta per mesi 12, fermo restando quella alla lettera *b*).

Quanto previsto nel precedente comma varrà anche nei riguardi dell'integrazione per la indennità giornaliera INPS corrisposta ai sensi della legge 28 febbraio 1953, n. 86, e successive modificazioni.

Art. 46.

Trascorso il periodo di malattia di cui al precedente articolo, il Capo-squadra operai che continui ad essere ammalato, avrà diritto alla conservazione del posto per altri 12 mesi, con decorrenza dell'anzianità di servizio. La concessione di cui sopra è condizionata alla possibilità di riacquistare entro tale termine l'idoneità alle mansioni proprie della qualifica rivestita.

Art. 47.

All'operaio è dovuto il seguente trattamento in base all'anzianità di servizio acquisita nel momento in cui insorge la malattia:

con anzianità di servizio:

— da 0 mesi a 2 mesi compiuti: solo trattamento INAM o INPS;

— da 3 mesi a 2 anni compiuti: 3 giorni di carenza, 13 settimane al 100%, 13 settimane al 50%;

— dopo 2 anni fino a 15 anni compiuti: 3 giorni di carenza, 24 settimane al 100%, 17 settimane al 50%;

— dal 16° anno in poi: 3 giorni di carenza, 26 settimane al 100%, 17 settimane al 50%.

I 3 giorni di carenza verranno retribuiti dopo 8 giorni di malattia.

In caso di tubercolosi o cancro all'Operaio che abbia compiuto 3 anni di servizio spetterà l'intera retribuzione per 50 settimane ed il 50% per altre 17 settimane.

Il trattamento in questione è comprensivo dell'assegno di malattia INAM o INPS.

All'Operaio ammalato, semprechè sussista la possibilità di riacquistare entro i sottonotati periodi di tempo l'idoneità alle mansioni proprie della qualifica rivestita, viene conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità, oltre il periodo che comporta il trattamento economico, nella seguente misura:

da 2 anni a 5 anni compiuti di anzianità di servizio . . . . 6 mesi

dopo 5 anni compiuti di anzianità di servizio . . . . 10 mesi

Per i casi di cancro o tbc.:

dopo 2 anni di anzianità di servizio . . 12 mesi

Art. 48.

Il trattamento di malattia a carico della Compagnia non può superare per ogni anno solare, per una o più malattie sofferte dal lavoratore, i periodi massimi di cui agli articoli precedenti.

Nel caso in cui, superato il periodo massimo di indennizzo, una malattia prosegua nell'anno successivo, non sarà corrisposto alcun ulteriore trattamento di malattia.

Art. 49.

Nel caso di malattie ad andamento cronico, tali riconosciute dall'INAM che dal medico della Compagnia, questa non corrisponderà in nessun caso un trattamento che in uno o più anni sia superiore a quello massimo previsto negli articoli precedenti.

Art. 50.

Per aver titolo al trattamento economico di malattia, oltre a quanto previsto dall'art. 29, il lavoratore è tenuto a

— osservare, sotto la propria esclusiva responsabilità, tutte le norme che disciplinano il regolare svolgimento della pratica di malattia con l'INAM (documentazione sanitaria di inizio, continuazione e cessazione dell'infermità, visite di controllo e simili);

— comunicare subito alla Compagnia l'eventuale giudizio di cronicità emesso dall'INAM per la sua infermità e presentare ricorso, in tempo utile, a detto Istituto contro tale giudizio, qualora il medico della Compagnia dichiari trattarsi di affezione ad andamento acuto.

In caso di mancato riconoscimento da parte dello INAM di tutto il periodo di assenza dal servizio o di una parte di esso:

— i giorni non riconosciuti vengono considerati come « assenza arbitraria » ai sensi dell'art. 29, nel caso in cui l'INAM non accolga l'eventuale ricorso del lavoratore contro il mancato riconoscimento;

— ogni e qualsiasi contestazione che dovesse sorgere in merito con l'INAM, non riguarda la Compagnia ma il lavoratore, il quale, pertanto, dovrà trattare la questione con detto Istituto direttamente ed in proprio.

La Compagnia, però, segnalerà ai lavoratori interessati, entro 4 mesi dalla data dell'avvenuta guarigione, l'eventuale mancato rimborso dell'assegno di malattia da parte dell'INAM

Art. 51.

Agli effetti del trattamento di malattia, per retribuzione normale si intende il cumulo;

— del salario contrattuale o paga (cottimo compreso);

— dell'indennità « ad personam »:

— dell'indennità di contingenza.

Art. 52.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, il personale soggetto per legge alla relativa assicurazione, ha diritto da parte della Compagnia ad una integrazione analoga a quella prevista in caso di malattia, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INAIL.

I 3 giorni di carenza per gli Operai, però, verranno retribuiti dopo 5 giorni di assenza.

Per il personale non soggetto per legge a detta assicurazione si applicano, in caso di infortunio generico, le norme previste per il trattamento di malattia.

Art. 53.

ACCERTAMENTO DELLA IDONEITÀ FISICA

La Compagnia può sempre far accertare l'idoneità fisica di ciascun lavoratore alle mansioni proprie della qualifica rivestita.

In caso di inabilità fisica, qualora non vi sia accordo tra il parere del medico della Compagnia e di quello del lavoratore in merito all'accertamento suddetto, il lavoratore può ricorrere ad un Collegio arbitrale medico, entro giorni 10 dalla data di ricevimento della comunicazione della Compagnia.

Il Collegio sarà costituito dai due medici delle parti e sarà presieduto da un terzo medico nominato dai due medici delle parti, ed in caso di disaccordo, dal Presidente del Tribunale.

La decisione arbitrale è inappellabile.

L'onere dell'arbitrato sarà a carico della Compagnia se soccombente; in caso contrario sarà ripartito egualmente fra le parti.

Nel caso di omesso ricorso all'arbitrato, il referto del medico della Compagnia deve intendersi accettato a tutti gli effetti dal lavoratore.

Art. 54.

DELL'EVENTUALE REIMPIEGO IN CASO DI INABILITÀ FISICA

Il lavoratore che abbia subito in servizio un infortunio sul lavoro che lo renda inabile alle mansioni proprie della sua qualifica, avrà diritto di scelta fra il liquidare la indennità che gli spetta in caso di esonero per inabilità fisica o chiedere, invece, alla Compagnia di venire adibito ad altre mansioni, non superiori alla qualifica rivestita, alle quali nonostante l'infortunio subito egli sia idoneo, con il trattamento relativo ad esse nuove mansioni.

Art. 55.

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di inabilità fisica non dovuta ad infortunio sul lavoro, non sia più atto alle mansioni della sua qualifica, la Compagnia, se c'è vacanza di posto, ha, a suo giudizio, la facoltà di assegnarlo ad altra qualifica, col trattamento che è proprio della stessa.

Art. 56.

In entrambi i casi di reimpiego sopra contemplati, nel momento in cui avrà luogo la liquidazione definitiva, la liquidazione stessa sarà proporzionale agli anni di servizio passati nell'una o nell'altra qualifica, sulla base del trattamento relativo alle qualifiche stesse in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano, in ogni caso, fermi i limiti massimi di liquidazione previsti per messa in quiescenza per fine carriera, morte, inabilità fisica e dimissioni.

Art. 57

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le vigenti norme di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, la Compagnia, nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (che si inizia 3 mesi prima della data presunta del parto) conserverà il posto all'Operaia per un periodo complessivo di mesi 6, e riconoscerà a detta lavoratrice un trattamento economico tale da garantirle, tra assegno di maternità INAM e integrazione Compagnia, la normale retribuzione per 3 mesi prima del parto ed 1 mese dopo.

Art. 58.

In caso di parto o di aborto spontaneo o terapeutico della lavoratrice con 1 o più anni di anzianità di servizio, o della moglie di un lavoratore che abbia acquisito almeno 2 anni di anzianità, la Compagnia corrisponderà un contributo di L. 12.000 contro presentazione del relativo certificato.

Art. 59.

RIDUZIONE DI PERSONALE

Nel caso in cui si rendesse necessaria una riduzione di personale in dipendenza di soppressioni di reparto o riduzione di attività, per i Capi-squadra operai e per gli Operai, la Direzione delle Officine provvederà, sentita la Commissione interna, all'esonero del personale esuberante in ogni specialità, tenendo conto in linea generale e di equità dei seguenti titoli: capacità, carichi di famiglia, anzianità.

Il lavoratore così esonerato conserverà per mesi 6 dalla data dell'esonero, titolo di precedenza in caso di eventuali nuove assunzioni.

La Direzione delle Officine, nei soli casi di una limitata riduzione di attività e sempre che le esigenze tecniche della produzione lo consentano, si riserva la facoltà di non procedere agli esoneri di cui sopra, riducendo correlativamente, sentito il parere della Commissione Interna, l'orario di lavoro.

Art. 60.

La Compagnia, quando richiami in servizio un lavoratore esonerato per riduzione di personale, concederà, in caso di accertata malattia dello stesso, una proroga al rientro in servizio per la durata della malattia, e comunque non superiore ai mesi 6.

Art. 61.

PREVIDENZA AZIENDALE: FONDO DI PREVIDENZA

I Capi-squadra operai e gli Operai all'atto del passaggio ad ordinari partecipano, con effetto dalla data di assunzione, al Fondo di Previdenza, con le norme sancite dallo Statuto del Fondo medesimo, alle quali si fa espresso riferimento.

Detto Fondo di previdenza è costituito dal Conto speciale, nel quale affluiscono i contributi del lavoratore, e dal Conto generale, nel quale affluiscono i contributi della Compagnia.

I predetti contributi sono rispettivamente:

— per i Capi-squadra operai 1,80% e 2,30%

— per gli Operai 1,20% e 1,60%

Art. 62.

DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo:

a) durante il periodo di prova o di tirocinio

b) dopo il periodo di prova e di tirocinio

Per il caso sub *b*) sono previste le seguenti liquidazioni:

1) per riduzione dell'attività aziendale.

2) per provvedimento disciplinare;

3) per inabilità fisica;

4) per decesso;

5) per limiti di età;

6) per dimissioni.

Nel caso sub *b*), punto 2, la risoluzione del rapporto di lavoro sarà effettuata dalla Direzione delle Officine su conforme parere della Commissione interna e in caso di disaccordo in esecuzione alla decisione del Collegio di cui all'art. 86.

Art. 63.

DEL PREAVVISO

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro nei quali è previsto un periodo di preavviso, questo verrà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore avrà diritto ad un permesso giornaliero di 2 ore per la ricerca di altra occupazione.

Il periodo di preavviso non può cumularsi con il periodo delle ferie.

La Compagnia è in facoltà di sostituire il preavviso con una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Inversamente, nel caso in cui il lavoratore debba dare alla Compagnia un preavviso e non intenda rispettare tale obbligo, la Compagnia ha facoltà di recuperare sulle eventuali somme dovute all'interessato una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 64.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE IL PERIODO DI PROVA

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, non dà titolo nè a preavviso, nè a indennità di anzianità.

Art. 65.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE IL PERIODO DI TIROCINIO

I Capi-squadra operai e gli Operai che hanno superato il periodo di prova, esonerati ai sensi dell'art. 62, lettera *a*) tirocinanti, hanno titolo:

a) ad un preavviso fissato come segue:

	Capi-Squadra Operai/Operaie	Operai/Operaie in genere
	—	—
dopo la prova e fino a 2 anni compiuti	mesi 0,5	giorni 6 (48 ore)

I termini del preavviso decorrono:

— per i Capi-squadra, dalla metà o dalla fine di ciascun mese;

— per gli Operai/Operaie in genere, da qualunque giorno della settimana.

b) ad una indennità di anzianità, calcolata nelle seguenti misure, sulla base dell'ultima retribuzione:

Capi-squadra Operai/Operaie, per ogni anno di anzianità di servizio:

— da oltre 1 anno fino a 2 anni: 15 giorni

Trascorso il primo anno di servizio, la frazione di anno verrà conteggiata per dodicesimi.

La frazione di mese che superi i 15 giorni sarà conteggiata per mese intero.

Operai in genere:

— per il primo anno compiuto: giorni 8 (64 ore);

— oltre il 1° e fino al 2°: giorni 12 (96 ore).

Art. 66.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOPO IL PERIODO DI TIROCINIO

I Capi-squadra operai ordinari e gli Operai ordinari, in genere, esonerati ai sensi dell'art 62, lettera *b*) punti 1 (riduzione di attività aziendale), 3 (inabilità fisica) e 4 (decesso), hanno titolo:

a) al preavviso, fissato nelle seguenti misure:

	Oltre 2 anni e fino a 5 anni comp.	Oltre 5 anni e fino a 15 anni comp.	Oltre 15 anni compiuti
	—	—	—
Capo-squadra operai	mesi 1,5	mesi 2 -	mesi 2,5
Capo-squadra operaie	mesi 1 -	mesi 1,5	mesi 2 -

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

	Oltre 2 anni e fino a 5 anni comp.	Oltre 5 anni e fino a 10 anni comp.	Oltre 10 anni compiuti
	—	—	—
Operai in genere	giorni 6 (48 ore)	giorni 9 (72 ore)	giorni 12 (96 ore)

I termini del preavviso possono decorrere da qualunque giorno della settimana.

b) all'indennità di anzianità prevista dall'art. 70 per i Capi-squadra e dall'art. 71 per gli Operai, in base agli anni di servizio prestato;

c) al Conto generale ed al Conto speciale del Fondo di previdenza, con gli interessi maturati fino al giorno della cessazione del rapporto di lavoro.

Analogo trattamento sarà dovuto agli aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 Codice civile, in caso di decesso di un lavoratore avente una delle precitate qualifiche

Art. 67.

I Capi-squadra operai e gli Operai che hanno superato il periodo di tirocinio, esonerati ai sensi dell'articolo 62 lettera *b*) punto 2 (provvedimento disciplinare), hanno titolo:

a) in caso di licenziamento senza alcun preavviso nè indennità di anzianità, per una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, in quanto provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o costituisca delitto a termine di legge:

al rimborso del solo Conto speciale del Fondo di previdenza;

b) in caso di licenziamento senza alcun preavviso, per una causa grave ma che non rientri in quella sub *a*):

— *al versamento del Conto generale del Fondo di Previdenza;*

— *al rimborso del Conto speciale del Fondo di previdenza medesimo;*

— *ad una indennità di anzianità nelle seguenti misure;*

- *per i primi 2 anni compiuti: nulla,*

- *per ciascuno dei successivi anni oltre il 2° fino al 6° compiuti: 3 giorni,*

- *per ciascuno dei successivi anni oltre il 6° fino al 12° compiuti: 6 giorni,*

- *per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° fino al 18° compiuti: 9 giorni,*

- *per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° compiuti: 12 giorni;*

c) in caso di licenziamento per infrazioni alla disciplina ed alle norme di comportamento in servizio e fuori servizio, o per fatti che, comunque, non siano così gravi da rendere applicabile uno dei due trattamenti di cui sub *a*) e *b*):

all'indennità di anzianità prevista per il caso di dimissioni, senza preavviso, ed al rimborso del Conto speciale del Fondo di previdenza.

Per il licenziamento previsto alla lettera *p*) dello art. 83 valgono solo i casi *b*) e *c*) del presente articolo.

Art. 68.

La Compagnia — nei casi, alle condizioni e con le limitazioni sottoindicate — corrisponderà un assegno mensile di L. 4.000 (quattromila) a favore di ciascun figlio minore di un dipendente il cui rapporto di lavoro sia stato risolto dopo la data di entrata in vigore del presente contratto:

a) il dipendente deve aver superato il periodo di tirocinio;

b) la risoluzione del suo rapporto di lavoro deve essere avvenuta per:

— decesso,

— inabilità fisica;

c) in quest'ultimo caso, se l'inabilità fisica non è conseguente ad un infortunio sul lavoro oppure ad una malattia contratta in servizio e per causa di servizio, il dipendente deve aver superato, all'atto dell'esonero, il 10° anno di anzianità di servizio;

d) l'assegno è dovuto per ogni mese del periodo decorrente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro a quella del compimento del 18° anno di età del figlio;

e) il figlio deve essere convivente ed a carico del genitore esonerato per inabilità fisica o, se questi è deceduto, dell'altro genitore o di chi ne esercita la patria potestà;

f) il figlio, inoltre, deve essere realmente disoccupato e non percepire altri redditi;

g) i genitori non debbono beneficiare di redditi non derivanti da attività lavorativa;

h) nel caso di due dipendenti della Compagnia, coniugati, qualora la risoluzione del rapporto di entrambi comporti il riconoscimento dell'assegno, la misura di L. 4.000 mensili non è raddoppiabile.

Art. 69.

LIMITI DI ETÀ

I limiti di età per la risoluzione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

— personale impiegatizio, Capi-squadra Visitatori-riparatori e Visitatori-riparatori: 61 anni di età;

— Capi-squadra operai e Operai: 60 anni di età, salvo casi particolari.

La Compagnia, sentito il Rappresentante di categoria, si riserva la facoltà di mantenere in servizio i Capitecnici oltre i' 61° anno di età, ma non oltre i 65, sempre che riconosca che essi posseggano quei requisiti che li rendono atti a svolgere le mansioni proprie della loro qualifica.

L'Operaio che abbia compiuto 30 anni di servizio può richiedere la risoluzione del rapporto ai sensi del presente articolo anche se non ha raggiunto i 60 anni di età.

Art. 70.

Al Capo-squadra operai ordinario esonerato per raggiunti limiti di età spetterà il seguente trattamento di fine carriera:

— 0,933 di retribuzione mensile per ogni anno di servizio compiuto tra 0 e 15 anni di servizio;

— 1,40 di retribuzione mensile per ogni anno di servizio tra il 16° ed il 30° anno di servizio,

in modo che, chi compie 30 anni, abbia a liquidare 35 mensilità.

Le frazioni di anno si computano in tanti dodicesimi quanti sono i mesi. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La retribuzione mensile viene calcolata sull'ultimo salario percepito dal Capo-squadra, più contingenza.

La liquidazione del Capo-squadra operai ordinario che, avendo raggiunto i 30 anni di anzianità, resti ancora in servizio, rimane ferma nel limite massimo delle predette 35 mensilità; però la liquidazione sarà calcolata sull'ultimo salario da lui percepito al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Sarà inoltre consentito al Capo-squadra operai ordinario di richiedere alla Compagnia l'investimento in una forma di reciproco gradimento dell'intera liquidazione che avrebbe percepito al 30° anno di anzianità di servizio.

Detto investimento, considerato come un anticipo sulla liquidazione di fine carriera, resta vincolato fino alla effettiva risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel computo dell'anzianità di servizio agli effetti della liquidazione del Capo-squadra operai sarà calcolata al 100 % quella trascorsa come operaio.

Oltre al predetto trattamento sarà corrisposto il Conto generale del Fondo di previdenza e rimborsato il Conto speciale del Fondo stesso, con gli interessi maturati fino al giorno della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 71

All'operaio « ordinario » esonerato per raggiunti limiti di età spetterà il seguente trattamento

3,666 settimane per ogni anno di servizio compiuto tra 0 e 15 anni di servizio;

5 settimane per ogni anno di servizio compiuto tra 16 e 30 anni di servizio;

in modo che chi compie 30 anni di servizio abbia a liquidare 130 settimane.

Le frazioni di anno saranno computate in tanti dodicesimi quanti sono i mesi. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La settimana viene calcolata sull'ultima paga percepita dall'operaio, più contingenza.

La liquidazione dell'operaio che, avendo raggiunto i 30 anni di anzianità di servizio, resti ancora in servizio, rimane ferma nel limite massimo delle predette 130 settimane, però essa liquidazione sarà calcolata sull'ultima paga da lui percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli sarà inoltre consentito di richiedere alla Compagnia l'investimento in una forma di reciproco gradimento dell'intera liquidazione che avrebbe percepito al 30° anno di anzianità di servizio. Detto investimento, considerato come un anticipo sulla liquidazione, resta vincolato fino all'effettiva cessazione dal servizio.

Oltre al predetto trattamento, sarà corrisposto il Conto generale del Fondo di previdenza e rimborsato il Conto speciale del Fondo stesso, con gli interessi maturati fino al giorno della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art 72.

I Capi-squadra operai e gli operai in genere, che hanno superato il periodo di prova, se risolvono il rapporto di lavoro per dimissioni, hanno l'obbligo di dare alla Compagnia un preavviso nella stessa misura e con la decorrenza previste dagli articoli 65 (tirocinio) e art. 66 (ordinari).

La Compagnia corrisponderà loro il seguente trattamento:

a) indennità di anzianità sulla base delle sottonotate misure:

Capi-squadra Operai/Operaie

anzianità acquisita	Giorni per ogni anno di anzianità
—	—
dopo 1 anno fino a 4 anni compiuti	8
da 4 anni fino a 5 anni compiuti	10
da 5 anni fino a 8 anni compiuti	15
da 8 anni fino a 12 anni compiuti	20
oltre 12 anni compiuti	25

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia per il periodo precedente a quello dell'attribuzione della categoria intermedia, sarà considerata utile nella misura del 75 %.

Operai in genere

anzianità acquisita	Giorni per ogni anno di anzianità
—	—
dopo 1 anno fino a 2 anni compiuti	4
da 2 anni fino a 4 anni compiuti	6
da 4 anni fino a 10 anni compiuti	9
da 10 anni fino a 18 anni compiuti	13
oltre 18 anni compiuti	18

Per le donne delle predette categorie l'intera anzianità di cui sopra è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 55° anno di età, nonchè in caso di matrimonio;

b) il Conto speciale del Fondo di previdenza ai lavoratori ordinari, mentre il Conto generale del Fondo stesso, con i relativi interessi, sarà corrisposto al lavoratore se questo avrà acquisito almeno 10 anni di anzianità, in caso contrario detto Conto verrà accreditato al Fondo di assistenza C.P.I.

Art. 73.

DELLA LIQUIDAZIONE

Il conto di liquidazione del lavoratore che cessa il servizio dovrà essere compilato non oltre la fine del mese successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto di impugnare l'entità della liquidazione entro 3 mesi dall'incasso della stessa, sotto pena di decadenza.

Art 74.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la Compagnia è autorizzata a rivalersi su tutte le somme in sue mani a credito del lavoratore interessato, al fine di recuperare gli importi di cui egli fosse a qualsiasi titolo debitore. La Compagnia, inoltre, a copertura degli eventuali addebiti a carico del lavoratore rilevati dalle Contabilità centrali dopo l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è autorizzata a trattenere un deposito cauzionale per un periodo non superiore a mesi 4.

Chiarimento a verbale.

L'ultimo periodo del suddetto articolo riguarda:

per gli operai: esclusivamente il recupero del trattamento economico di malattia non riconosciuta dall'INAM;

per i Capi-squadra operai: oltre al predetto recupero, anche gli addebiti derivanti dalla consegna degli inventari del materiale.

Art. 75.

CONTROVERSIE

Fino a tanto che in materia di controversia di lavoro non sopravvengono differenti norme di legge, resta fermo che le eventuali controversie sindacali che sorgessero per l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la Direzione della Compagnia ed i Sindacati Nazionali, verranno sottoposte all'esame delle rispettive Superiori Organizzazioni Sindacali.

In caso di disaccordo fra dette Organizzazioni, le parti potranno adire l'Autorità Giudiziaria: il Foro competente sarà quello di Roma.

Art. 76.

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Fermi restando i diritti ed i doveri che, in costanza del rapporto di lavoro, discendono dalla legge e dai principi generali di diritto, nonchè quelli che derivano dalle particolari norme del presente Contratto, il dipendente è tenuto a:

a) adempiere con diligenza e zelo al proprio servizio;

b) osservare un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto e cordiale verso i colleghi di lavoro ed i dipendenti;

c) usare ogni riguardo e cortesia verso la clientela, tenuto conto della natura delle sue prestazioni;

d) mantenere il segreto di ufficio, non commettere abuso di fiducia e non divulgare o fare uso di notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di lavoro della Compagnia;

e) non commettere atti, anche nella vita privata, che portino pregiudizio alla dignità ed agli interessi della Compagnia, al normale andamento del lavoro, alla morale ed al decoro;

f) non trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la Compagnia; non esercitare altri impieghi, commerci, professioni o mestieri senza espressa autorizzazione della Compagnia

g) eseguire le disposizioni inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori gerarchici;

h) uniformarsi alle prescrizioni previste dall'articolo 29 della Convenzione con le F.S.:

i) aver cura dei beni della Compagnia e di materiali ed oggetti, in genere e comunque a lui affidati;

l) rispettare scrupolosamente l'orario di lavoro, adempiendo alle eventuali formalità prescritte per il controllo della presenza;

m) non allontanarsi dal servizio senza esplicita autorizzazione;

n) non ritornare o trattenersi nei luoghi di lavoro oltre il normale orario, senza una espressa autorizzazione; fatte salve le libertà previste dall'art. 40 della Costituzione;

o) dichiarare alla Compagnia la propria dimora e segnalare entro le 48 ore gli eventuali cambiamenti, anche se temporanei della stessa;

p) segnalare alla Compagnia ogni e qualsiasi cambiamento che si verifichi nel suo nucleo familiare e che interessi le particolari concessioni previste dalle vigenti norme di legge e di contratto per i congiunti;

q) presentare per via gerarchica le istanze ed i reclami;

r) compilare tempestivamente i prescritti documenti contabili o di viaggio;

s) non trasportare in servizio delle merci oltre quelle affidate dalla Compagnia.

Art. 77

SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari che si possono infliggere ai lavoratori sono le seguenti:

a) rimprovero scritto;

b) multe fino al 20 % della paga giornaliera effettiva;

c) sospensione dal servizio e dalla paga da 1 a 20 giorni;

d) retrocessione;

e) licenziamento, con o senza indennità.

Art. 78.

Le punizioni saranno inflitte dal Dirigente delle officine su rapporto scritto del superiore diretto del lavoratore, sentito il parere della Commissione Interna, per le punizioni di cui all'art. 77, lettere c) e d).

A tale rapporto deve venire allegata sia la contestazione fattane al lavoratore interessato, sia la sua giustificazione scritta da lui firmata.

Il lavoratore, però, ha due giorni di tempo per far seguito con ulteriori sue giustificazioni scritte.

Ogni e qualsiasi punizione verrà comunicata all'interessato mediante lettera in doppia copia, di cui una dovrà essere da lui restituita firmata.

Art. 79.

Il rimprovero scritto ha carattere di preliminare richiamo e si infligge al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri e nel comportamento in servizio.

Art. 80.

La multa si applica ai lavoratori nei seguenti casi:

a) recidività entro 6 mesi nelle irregolarità di cui all'articolo precedente;

b) inosservanza dell'orario di lavoro che non abbia arrecato danno al servizio;

c) mancanza di diligenza e di decoro nello svolgimento delle mansioni affidate;

d) assenze arbitrarie che non superino 1 giorno;

e) negligenza o irregolarità in genere, nell'osservanza delle norme di servizio quando non ne sia derivato danno al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi e al buon nome dell'azienda.

Le trattenute per multe saranno versate dalla Compagnia al Fondo di Assistenza per il personale.

Art. 81

Si incorre nella sospensione:

Gruppo 1°

a) per recidività entro 1 anno nelle mancanze di cui all'articolo precedente;

b) per assenze arbitrarie che superino 1 giorno ma non i 3;

c) per aver ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;

d) per ritardo colposo ma non doloso nel versamento o nella consegna di valori od oggetti.

e) per aver domandato mance o regali o comunque usato artifici per procurarseli, pur trattandosi dell'esecuzione di incombenze di servizio;

f) per simulazione di malattia o per sotterfugi comunque diretti a sottrarsi agli obblighi di servizio;

g) per abusi nei viaggi e nei trasporti in genere quando non rivestano il carattere più grave della frode in danno della Compagnia o delle Amministrazioni dello Stato;

h) per reticenza da parte di chi è interrogato come testimonio nelle inchieste di servizio o nei procedimenti disciplinari;

i) per ubriachezza constatata all'atto della presentazione in servizio o durante l'espletamento dello stesso;

l) per infrazione a quanto disposto dall'art 76 punto f);

m) per rifiuto da parte del personale di assoggettarsi a visite personali che verranno effettuate nei locali della Compagnia con ogni possibile riservatezza, considerando per rifiuto anche il tentativo di sottrarsi alle visite stesse;

n) per tolleranza di irregolarità di servizio o di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi, da parte del personale dipendente;

Gruppo 2°

a) contegno inurbano o scorretto in sè o verso il pubblico o verso i superiori o colleghi, sia della Compagnia sia delle Amministrazioni della Stato che hanno rapporti col servizio della Compagnia;

b) per aver rivolto accuse infondate verso altri lavoratori della Compagnia od averli fatti segno ad atti di scherno o di disprezzo;

c) per inesecuzione di ordini impartiti dai superiori;

d) per infrazione a quanto disposto dall'art 76 punto *h*);

e) per aver istigato colleghi o inferiori a commettere atti contrari alla regolarità del servizio ed alle disposizioni in vigore, fatte salve le libertà previste dall'art. 40 della Costituzione;

f) per negligenza o irregolarità nell'osservanza delle norme di servizio, quando ne sia derivato danno al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda;

g) per contravvenzione doganale di lieve entità, non recidiva;

h) per aver commesso mancanze congeneri a quelle previste dal presente articolo.

Le mancanze di cui al gruppo 2° sono punite con la sospensione, semprechè le mancanze non rivestano carattere di maggiore gravità.

Art 82.

I Capi tecnici ed i Capi-squadra operai incorrono nella retrocessione:

a) per recidività entro 3 anni nelle mancanze previste dall'articolo precedente, quando il loro numero o la loro gravità siano tali da consigliare l'adozione di un più severo provvedimento disciplinare che non sia quello del licenziamento;

b) per assenze arbitrarie che superino i 3 giorni ma non i 5;

c) per rifiuto intenzionale o falso deposto da parte di chi è interrogato come testimonio nei casi di inchiesta di servizio o di procedimento disciplinare;

d) per ingiurie o minacce gravi verso i colleghi o dipendenti;

e) per aver commesso mancanze congeneri a quelle previste dal presente articolo.

Per i lavoratori per i quali non è materialmente possibile applicare la retrocessione, si applica la sospensione da 30 a 60 giorni. Per i Capi tecnici ed i Capi squadra operai assunti come tali la sospensione può raggiungere 80 giorni.

E' in facoltà della Direzione di riammetterle nella qualifica che gli era propria, il lavoratore punito con la retrocessione, quando egli si sia reso meritevole del la reintegrazione.

L'anzianità di qualifica decorrerà in tal caso dal giorno dell'avvenuta reintegrazione.

Art. 83.

Si incorre nel licenziamento:

a) per recidività entro 3 anni nelle mancanze di cui agli articoli precedenti;

b) per assenza arbitraria che superi 5 giorni consecutivi;

c) per ingiurie o minacce o vie di fatto verso il pubblico o verso i superiori o verso i funzionari dello Stato che hanno rapporti col servizio della Compagnia;

d) per avere falsamente attribuito azioni disonorevoli od infamanti a superiori, colleghi o dipendenti, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti della Azienda;

e) per aver asportato atti di ufficio o per aver violato segreti di ufficio e, in genere, per abuso di fiducia;

f) per aver scientemente commesso o contribuito a che altri commetta fatti contro gli averi della Compagnia o del pubblico, o di altri dipendenti;

g) per aver deliberatamente rifiutato obbedienza agli ordini dei superiori, provocando disservizio o danno agli interessi della Compagnia;

h) per essersi procurato o daver procurato altrui, giovandosi della propria qualifica o delle proprie funzioni, indebiti lucri od utilità:

i) per azioni disonorevoli od immorali o comunque per condotta di vita pubblica o privata incompatibile con la qualifica o con le funzioni di cui il lavoratore è rivestito;

l) per aver riportato condanna penale, sia pure condizionale, escluse restando le condanne per reati colposi;

m) per essere stato assolto, per insufficienza di prova o equivalente formula, in reati di natura disonorevole;

n) per frode in danno delle Amministrazioni ferroviarie;

o) per correità o complicità in contrabbando doganale, ogni qualvolta comprovato o dal pagamento da parte del lavoratore responsabile della relativa contravvenzione o da sentenza del giudice, oppure in caso di recidiva in contravvenzioni di lieve entità:

p) per insufficiente produttività lavorativa dovuta ad evidente ed abituale cattiva volontà del lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni, nonostante il preventivo ammonimento comunicato almeno un anno prima;

q) per aver commesso, comunque, mancanze che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro di cui all'art. 2119 C. C.

Chiarimento a verbale.

Nel caso in cui alla lettera *p*) del presente articolo, qualora non avvenga il deferimento al Collegio Giudicante dopo 1 anno dalla ammonizione, quest'ultima resterà nell'incartamento personale del lavoratore interessato, come ammonizione scritta.

Art. 84.

La Compagnia ha facoltà di sospendere con effetto immediato dal servizio il lavoratore che si sia reso colpevole di mancanze di particolare gravità, nelle remore

della definizione del provvedimento disciplinare. Nel caso che a seguito di detto provvedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui è stata applicata la sospensione dal servizio. Nel caso, invece, in cui sia stata comminata la sospensione e questo abbia una durata inferiore al periodo in cui il lavoratore è rimasto assente dal servizio, la Compagnia corrisponderà la normale retribuzione per i giorni che non sono coperti dal provvedimento disciplinare. Lo stesso dicasi nel caso in cui non abbia avuto luogo la predetta sanzione disciplinare.

Art. 85.

Il lavoratore che sia stato colpito da mandato di arresto o di cattura o si trovi comunque in stato di arresto, è sospeso dal servizio senza decorrenza di anzianità e della paga. Detta sospensione durerà finchè non sarà risolta la causa per la quale è stata comminata.

Art. 86.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 83 sarà adottata a seguito di decisione a maggioranza di un Collegio costituito da:

— un Presidente nominato dal Presidente del Tribunale di Roma;

— due rappresentanti della Compagnia;

— due rappresentanti delle Associazioni Sindacali Nazionali del personale che tutelano gli interessi dei lavoratori, siano questi iscritti o no ai Sindacati.

I membri del Collegio durano in carica 2 anni e possono essere confermati. Le parti hanno facoltà, in caso di assenza o di impedimento dei rappresentanti designati, di sostituirli per tutta la durata di una stessa vertenza.

Il Collegio è convocato dal Presidente, a richiesta della Compagnia.

Al lavoratore che non intenda presentarsi innanzi al predetto Collegio, la Compagnia applicherà d'ufficio la risoluzione del rapporto di lavoro in conformità a quanto previsto all'art. 83, corrispondendo, a suo giudizio, uno dei trattamenti economici di cui all'art. 67

Art. 87

CESSIONE O TRASFORMAZIONE D'AZIENDA

La cessione totale o parziale degli attuali servizi della Compagnia o la trasformazione della Compagnia stessa, dà titolo ai Capi-Squadra Operai ed agli Operai, in confronto al cessionario, soltanto alla conservazione del posto, con l'anzianità, la qualifica e le mansioni di loro spettanza.

Art. 88.

PERSONALE STRAORDINARIO

Sono considerati Capi-Squadra Operai straordinari e Operai straordinari quelli che vengono assunti in occasione di un lavoro saltuario od eccezionale, per una durata determinata o per un lavoro determinato, nonchè per esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

Il suddetto personale straordinario, nel caso in cui le esigenze tecniche delle Officine esigano che sia assegnato ad un lavoro diverso da quello per il quale è stato assunto, non potrà essere licenziato fino alla scadenza del contratto a termine con il quale è stato assunto, salvo che per motivi disciplinari.

La durata di questo particolare rapporto di lavoro non può protrarsi oltre 2 anni di effettivo servizio « riguardante rapporti di lavoro a tempo determinato successivamente rinnovati o prorogati dalla Compagnia » e compresi in un periodo di 2 anni antecedente l'ultima assunzione; oltre detto termine il lavoratore straordinario diverrà ordinario.

Per la parte salariale valgono per i detti lavoratori straordinari le tabelle dei salari o paghe in vigore per lavoratori ordinari, secondo le categorie alle quali essi lavoratori straordinari appartengono.

Per la parte normativa valgono le norme in vigore per contratti collettivi nazionali di lavoro dei metalmeccanici, eccezione fatta per le ferie che si concordano nella stessa misura di cui all'art 26. e per l'indennità di licenziamento che si fissa in giorni 15 per ogni anno di effettivo servizio, calcolando i ratei con lo stesso sistema convenuto per gli Operai ordinari.

TABELLE DEGLI ELEMENTI DI RETRIBUZIONE

OFFICINE

Gli stipendi o salari o paghe sono indicati nelle annesse tabelle nella misura iniziale e riferiti alle sottonotate « zone provinciali »:

Zona	0	Milano	
		Torino	Genova
Zona	1	Roma	
Zona	3	Imperia	Venezia
Zona	4	Bologna	Napoli

In detti stipendi o salari o paghe sono conglobati gli elementi di retribuzione di cui all'accordo sindacale del 7 agosto 1954.

Sono, inoltre, corrisposti, se ed in quanto dovuti, ai dipendenti delle singole qualifiche:

— gli aumenti periodici di anzianità;

— indennità di contingenza;

— indennità accessorie;

— indennità di merito « ad personam ».

Le misure dell'indennità di contingenza seguono le norme stabilite dagli accordi interconfederali del settore « Industria ».

Ai soli ed esclusivi effetti della corresponsione della predetta indennità alle qualifiche previste dal presente Contratto, vale la seguente tabella di equiparazione:

Categorie e qualifica «Industria»	Categorie e qualifiche Personale Compagnia
Impiegati:	
Categoria I	Categoria I
Categoria II	Categoria II
Categoria III A	Categoria III A
Categoria III B	Categoria III B

Categorie e qualifiche « Industria »	Categorie e qualifiche Personale Compagnie
Categorie intermedie o speciali:	
I Categoria uomini	Capi-Squadra Operai
II Categoria donne	Capi-Squadra Operaie
Non impiegati:	
Operai specializzati	Capi-Squadra Visitatori-Riparatori Visitatori-Riparatori Operai specializzati
Operai qualificati	Operai qualificati
Manovali specializzati	Manovali specializzati Guardiani Custodi Operaie 2ª Categoria
Manovali comuni	Manovali comuni Operaie 3ª Categoria

TABELLA I

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI Qualifiche	UOMINI Residenze Milano	Roma
1ª *Categoria*:		
Capo Officina	105.850	102.900
Capo Ufficio Principale	105.850	102.900
Sotto Capo Officina	94.500	91.950
Capo dei P. M.	94.500	91.950
Capo Ufficio	94.500	91.950
2ª *Categoria*:		
Capo Tecnico Principale	81.400	79.250
Sotto Capo Ufficio	81.400	79.250
Capo Tecnico	73.000	71.050
Magazziniere	73.000	71.050
Segretario Principale	73.000	71.050
Contabile Principale	73.000	71.050
Cassiere Principale	73.000	71.050
3ª *Categoria* « A »:		
Marcatempo	64.200	62.550
1° Segretario	64.200	62.550
1° Contabile	64.200	62.550
Cassiere	64.200	62.550
Segretario	59.300	57.750
Contabile	59.300	57.750
Aiuto Cassiere	59.300	57.750
3ª *Categoria* « B »:		
1° Commesso	52.450	51.150
Commesso	51.200	50.050

Aumenti periodici (scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11; 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti della indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

1ª *Categoria*:

primi 11 scatti: 4%
ultimi 2 scatti: 3%

Altre Categorie:

primi 9 scatti: 4%
ultimi 4 scatti: 3%

TABELLA II

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI Qualifiche	DONNE Residenze Milano	Roma
2ª *Categoria*:		
Sotto Capo Ufficio	72.800	71.050
Segretaria Principale	65.200	63.550
Contabile Principale	65.200	63.550
3ª *Categoria* « A »:		
1ª Segretaria	57.250	55.850
1ª Contabile	57.250	55.850
Contabile	—	50.700
Segretaria	51.100	49.850
Stenodattilografa	51.100	49.850
3ª *Categoria* « B »:		
1ª Commessa	44.300	43.200
1ª Dattilografa	44.300	43.200
Dattilografa	42.100	41.100

Aumenti periodici (scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti della indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

primi 9 scatti: 4%
ultimi 4 scatti: 3%

IMPIEGATI MINORENNI — DONNE

Qualifiche	Età (anni)	Residenze Milano	Residenze Roma
Segretaria	da 20 a 21	—	46.500
Stenodattilografa	da 19 a 20	—	43.000
1ª Commessa	da 20 a 21	44.100	43.050
1ª Dattilografa	da 19 a 20	42.300	41.350
Dattilografa	da 20 a 21	41.950	40.900
Dattilografa	da 19 a 20	38.450	37.700

Non hanno titolo a scatti di anzianità.

TABELLA III

SALARI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

NON IMPIEGATI (personale con oltre il 21° anno di età)

Qualifiche	Milano	Torino Genova	Roma	Ventimiglia Venezia	Napoli
	—	—	—	—	—
Capi-Squadra Visitatori-Riparatori	69.000	—	67.650	66.150	
Visitatori-Riparatori	58.000	57.150	56.600	55.150	53.500

Aumenti periodici (scatti): dopo 2, 5, 10, 15, 20, 25, 28 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti di indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

primi 4 scatti: 4%
ultimi 3 scatti: 3%

Qualifiche	Residenze Milano	Residenze Roma
—	—	—
Capi-Squadra Operai		
Uomini	68.050	65.950
Donne	48.100	46.850

Aumenti periodici (scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti di indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

primi 9 scatti: 4%
ultimi 4 scatti: 3%

Per ogni ora di lavoro compiuto oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali: maggiorazione del 2,20%.

TABELLA IV-a

PAGHE INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

OPERAI (Uomini e donne, oltre 20 anni compiuti)

QUALIFICHE	MILANO Paga oraria	MILANO Cottimo	MILANO Totale	ROMA Paga oraria	ROMA Cottimo	ROMA Totale	VENTIMIGLIA Paga oraria	VENTIMIGLIA Cottimo	VENTIMIGLIA Totale	BOLOGNA E NAPOLI Paga oraria	BOLOGNA E NAPOLI Cottimo	BOLOGNA E NAPOLI Totale
Operai specializzati	203 —	76,10	279,10	196,40	76,10	272,50	188,90	76,10	265 —	—	—	—
Operai qualificati	186,30	63,70	250 —	180,30	63,70	244 —	173,70	63,70	237,40	165,80	63,70	229,50
Manovali specializz.	178 —	57,40	235,40	172,30	57,40	229,70	166,20	57,40	223,60	—	—	—
Manovali comuni	169,20	51 —	220,20	164,10	51 —	215,10	158,10	51 —	209,10	—	—	—
Operaie di 2ª cat.	145,60	39,70	185,30	140,10	39,70	179,80	—	—	—	—	—	—
	Paga giorn.	Cottimo	Totale	Paga giorn.	Cottimo	Totale						
Guardiani e custodi	1.441,30	470,80	1.912,10	1.400,30	470,80	1.871,10	—	—	—	—	—	—

Scatti Operai: dopo 1 5 10 15 20 25 28 anni di anzianità agli effetti economici.

Gli scatti di anzianità sono calcolati con la percentuale del 3 % sul totale della paga al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti dell'indennità di contingenza dal 1° giugno 1954, al 31 dicembre di ciascun anno.

Per ogni ora di lavoro compiuto oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali: maggiorazione del 2,20 %.

TABELLA V

INDENNITÀ ACCESSORIE ED EXTRA CONTRATTUALI

1° *Gruppo: Indennità valide agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità:*

Indennità sostitutiva della mensa o di compartecipazione aziendale alla mensa:

L. 117 al giorno agli Operai di Milano,

L. 121 al giorno agli Operai di Roma.

Detta indennità è valida altresì agli effetti della indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di festività, di quello delle ferie, nonchè della gratifica natalizia.

2° *Gruppo: Indennità e Premi non valevoli ad alcun effetto contrattuale:*

1 *Premio extra contrattuale di presenza ai Funzionari ed agli Impiegati:*

	Misura giornaliera
Capo Officina, S/ Capo Officina e qualifiche assimilate	L. 260
Capo Tecnico P.le, Capo Tecnico e qualifiche assimilate	» 220
Marcatempo, Segretario, 1° Commesso, Commesso e qualifiche assimilate	» 200

Detto premio viene corrisposto:

a) per intero, se le prestazioni sono superiori a 4 ore di lavoro:

b) in ragione del 50%, se le prestazioni sono uguali od inferiori a 4 ore di lavoro.

2 *Indennità per lavoro di notte (dalle ore 22 alle ore 5 del mattino) in turno normale periodico:*

Visitatori-Riparatori: L. 30 ogni ora.

3 *Indennità per lavori speciali agli Operai addetti:*

alla pulitura dei metalli con acidi: L. 5 ad ora:

alla pulitura dei metalli con macchine: L. 5 ad ora:

ai lavori con la mola smeriglio: L. 5 ad ora.

4 *Indennità speciale agli Operai:*

per i lavori di sabbiatura e di pittura con la nitrocellulosa, da ripartirsi fra gli Operai della squadra interessata: da L. 200 (minimo) a L. 400 (massimo) per vettura, secondo il tipo e lo stato della vettura stessa.

3° *Gruppo: Indennità rappresentanti un rimborso di spese o copertura di un rischio, non valevoli ad alcun effetto contrattuale:*

1 *Spese di cancelleria:*

Impiegati L. 350 al mese

2 *Rischi di Cassa:*

Impiegati di concetto » 3.000 al mese
Impiegati d'ordine » 2.000 al mese

3 *Rischi di gestione* (proporzionata al rischio): da L. 10.000 a L. 20.000 all'anno;

4 *Indennità di trasferta:* (vedi apposita tabella).

TABELLA VI

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Qualifiche di inquadramento alle quali debbono essere riferite tutte le qualifiche assimilate	Importo orario	Importo per ogni notte d'albergo (°)
Capo Officina	140	1.500
Sotto Capo Officina	140	1.500
Capo Tecnico Principale	115	1.120
Capo Tecnico	115	1.120
Marcatempo	95	1.120
Segretario	95	1.120
1° Commesso	95	1.120
Commesso	95	1.120
Personale non impiegatizio	95	1.120

(°) L'indennità di trasferta per ciascuna notte d'albergo integra l'indennità oraria di trasferta; essa è sostituita dal rimborso dei diritti di servizio corrisposti ai Conduttori, nei riguardi dei Funzionari ed Impiegati che usufruiscono di un posto letto, se autorizzati.

N.B. — Il ritardo dei treni sarà riconosciuto e pagato con l'indennità oraria di trasferta oltre la prima ora di ritardo e non si terrà conto delle frazioni di ora se inferiori a 30 minuti. Le frazioni di ora uguali o superiori ai 30 minuti debbono essere arrotondate all'ora superiore.

TABELLA VII

CONCORSO DELLA COMPAGNIA PER I PASTI CONSUMATI DAL PERSONALE NEI BREVI VIAGGI

Ogni qualvolta un lavoratore sia comandato ad effettuare un viaggio di durata inferiore alle 6 ore e detto viaggio sia a cavaliere del pasto della mattina o della sera, in quanto inizia o termina 2 ore prima o dopo le

12 o le 19, la Compagnia corrisponderà a titolo di concorso nelle spese per il pasto fuori sede, una indennità « a forfait »:

— di L. 300 (trecento), se per il viaggio è dovuta la indennità di trasferta;

— di L. 600 (seicento), se l'indennità di trasferta non è dovuta.

Il predetto concorso non sarà corrisposto se il lavoratore, percependo l'indennità di trasferta, consumerà un pasto di servizio in una Carrozza-Ristorante.

Detto concorso, inoltre:

— è riconosciuto per tutte le qualifiche non impiegatizie;

— assorbe l'indennità sostitutiva della mensa.

SEZIONE III

PERSONALE DELLE AGENZIE

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il presente Contratto si applica esclusivamente al personale delle Agenzie.

Il personale delle Agenzie si distingue in:

a) personale impiegatizio,

b) personale non impiegatizio.

Il personale impiegatizio si suddivide secondo le qualifiche seguenti:

1ª Categoria						
Capo Agenzia di 1ª Cat.	—	—	—	—	—	—
Capo Agenzia di 2ª Cat.	Capo Ufficio P.	—	—	—	—	—
Capo Agenzia di 3ª Cat.	Capo Ufficio	—	—	—	—	—
2ª Categoria						
Incaricato d'Agenzia o Capo Reparto al Banco	S. Capo Ufficio	—	—	—	—	—
1° Impiegato al Banco	Segretario Princ.	Contabile Princ.	Cassiere Princ.	—	—	—
3ª Categoria A						
Impiegato al Banco	1° Segretario	1° Contabile	Cassiere	—	—	—
Addetto al Banco	Segretario	Contabile	Aiuto Cassiere	Stenodattilografa	1° Telefonista	Interprete
3ª Categoria B]						
—	1° Commesso	—	—	1ª Dattilografa	—	—
—	Commesso	—	—	Dattilografa	Telefonista	—

Il personale non impiegatizio si distingue in: Uscieri
Fattorini - Manovali

Nota a verbale

Gli impiegati Principali d'Agenzia (grado 5°) previsti dal C.C.L. 22-12-1953, conservano tale qualifica « ad personam » con il relativo trattamento economico.

Art. 2.

Il personale delle Agenzie che proviene dall'Esercizio, dopo avervi compiuto almeno il periodo di avventiziato, è soggetto alle norme contemplate per il personale dell'Esercizio, ad eccezione di quelle riguardanti:

a) la durata delle funzioni superiori;

b) il trattamento economico;

c) l'orario di lavoro.

d) la ripartizione delle maggiorazioni per lavoro straordinario:

per le quali si fa espresso riferimento a quanto previsto nella presente Sezione del Contratto.

Art. 3.

GERARCHIA FRA I LAVORATORI

La gerarchia è costituita dalla qualifica nell'ordine esposto nell'art. 1; a pari qualifica prevale l'anzianità di attribuzione della qualifica stessa; a pari anzianità di attribuzione di qualifica, prevale la maggiore anzianità di servizio, ed a pari anzianità di servizio prevale la maggiore età.

Art. 4.

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Prima di assumere nuovi lavoratori la Compagnia accerterà se tra quelli in servizio ve ne siano già di idonei ai posti vacanti.

Per l'assunzione in servizio occorre:

a) essere cittadino italiano, salvo i casi eccezionali di specializzazione:

b) aver compiuto il 21° anno di età ed essere prosciolto dagli obblighi di leva, eccezione fatta per i fattorini che possono essere assunti dopo aver compiuto il 18° anno di età e per le donne che possono essere assunte dopo aver compiuto il 19° anno di età:

c) non aver oltrepassato i 30 anni di età, salvo i casi eccezionali di specializzazione;

d) essere riconosciuto fisicamente idoneo a giudizio dei medici della Compagnia:

e) possedere i requisiti rispondenti alle esigenze delle mansioni assegnande

f) essere incensurato.

Art. 5.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1) nascita;

2) buona condotta;

3) penale generale rilasciato in data non anteriore a 3 mesi, assieme al certificato dei carichi pendenti, rilasciato dal Tribunale e dalla Pretura;

4) studio;

5) congedo militare o documento equipollente;

6) eventuali certificati di lavoro;

7) libretto di lavoro;

8) tessere delle Assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti.

L'assunzione in servizio verrà comunicata al lavoratore con atto scritto, nel quale saranno specificati la data di assunzione, la qualifica, il trattamento economico iniziale e la località di residenza.

Art. 6.

PROVA

L'assunzione comporta un periodo di prova di effettivo servizio non superiore a:

— 6 mesi per gli impiegati di 1ª Categoria,

— 2 mesi per gli impiegati di 2ª Categoria e 3ª Categoria « A » e « B »,

— 1 mese per i non impiegati.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per una qualsiasi causa la durata dell'interruzione non sarà riconosciuta valida agli effetti del compimento del periodo di prova medesimo.

Art. 7.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per anzianità di servizio si intende il cumulo dei periodi di servizio prestato dalla data iniziale di assunzione, ivi compresi il periodo di prova ed il periodo di lavoro effettuato in qualità di straordinario di cui al l'art 87, salvo quanto disposto dalle disposizioni transitorie a verbale.

L'anzianità di servizio del lavoratore è interrotta solo nei casi previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 8.

ANZIANITÀ AGLI EFFETTI DELLA RETRIBUZIONE

Ai soli ed esclusivi effetti della determinazione dello stipendio o salario del lavoratore che dalla qualifica inferiore passa alla qualifica superiore, si calcolerà tanta anzianità nella qualifica superiore quanta corrisponde:

a) al 100% dell'anzianità conseguita nelle qualifiche inferiori, per tutti i lavoratori che rivestano qualifica impiegatizia;

b) al 75% per gli uscieri;

c) al 50% per i fattorini e manovali.

Se però ad un fattorino viene conferita la qualifica di usciere, oppure ad un manovale quella di fattorino, gli si riconoscerà una anzianità pari al 100% di quella maturata nella qualifica precedente, calcolandola per il Fattorino a partire dal 21° anno di età.

Art. 9.

DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti della retribuzione il personale delle Agenzie si suddivide in:

personale senza commissioni;

personale con commissioni.

La retribuzione di ciascun gruppo è costituita da tutti gli elementi rilevabili a tale titolo dalle tabelle allegate al presente contratto.

La retribuzione viene corrisposta mensilmente ed è specificata sul « foglio paga ».

Il ritiro della retribuzione e del « foglio paga » non pregiudica il diritto del lavoratore a chiedere la rettifica di eventuali errori avvenuti nella compilazione del foglio stesso. Tale diritto dovrà essere esercitato entro e non oltre 6 mesi dall'effettuato pagamento.

Al personale che percepisce le commissioni viene garantita una retribuzione minima annuale pari al totale dello stipendio contrattuale previsto per il personale di pari qualifica senza commissioni, più l'indennità di presenza calcolata in base alle giornate di effettivo lavoro.

Art. 10.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori hanno diritto agli aumenti periodici di anzianità riportati nelle allegate tabelle degli stipendi o salari.

A tal fine l'anzianità agli effetti della determinazione del trattamento economico ha inizio dal compimento del 21° anno di età, o dalla data di assunzione, se posteriore a quella del compimento della maggiore età.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° gennaio, fermo restando che la frazione di anno che superi i 6 mesi si arrotonda ad 1 anno, mentre se non superi i 6 mesi viene trascurata.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Alla vigilia di Natale la Compagnia corrisponderà agli impiegati ed ai non impiegati una tredicesima mensilità. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno, computando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Al servizio effettivamente prestato è equiparata la anzianità di servizio maturata durante l'assenza per ferie e permessi retribuiti.

Nei casi di malattia o di infortunio verranno riconosciuti tanti dodicesimi al 100% o al 50% della 13ª mensilità a seconda che il trattamento economico a carico della Compagnia goduto dal lavoratore corrisponda all'una o all'altra percentuale.

Art. 12.

PROMOZIONI

Le promozioni alla qualifica superiore avvengono secondo il criterio del merito; si tiene tuttavia conto dell'anzianità di qualifica e di servizio.

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori potranno inviare ogni anno alla Direzione per l'Italia, alla fine del mese di ottobre o all'inizio di novembre, una lista dei candidati alla promozione.

Dette Organizzazioni potranno illustrare verbalmente alla Direzione per l'Italia la lista in questione.

La Direzione per l'Italia si riserva tutte le decisioni nei riguardi della lista da inviare alla Direzione Generale per le decisioni definitive.

Art. 13.

VARIAZIONE DI PRESTAZIONI

Indipendentemente dal conferimento di funzioni superiori di cui all'art. 14 per esigenze tecniche ed organizzative dei servizi gestiti dalla Compagnia, il lavoratore può essere incaricato di svolgere prestazioni diverse purchè non inferiori a quelle inerenti alla qualifica rivestita, sempre che ciò non comporti alcun peggioramento economico.

Art. 14.

ASSEGNAZIONE DI FUNZIONI SUPERIORI

L'assegnazione di funzioni relative ad una qualifica superiore sarà comunicata per iscritto al lavoratore quando comporti una durata superiore ai 15 giorni.

Nel caso di conferimento di funzioni superiori al personale impiegatizio, spetterà al lavoratore un compenso pari alla differenza fra la sua retribuzione e quella che gli spetterebbe nella qualifica immediatamente superiore alla sua, solo nel caso in cui detto conferimento si protragga oltre i 15 giorni.

Per contro, nel caso di conferimento di funzioni superiori al personale non impiegatizio, spetterà sempre l'integrale differenza di retribuzione, anche se detto conferimento duri meno di 15 giorni.

Le funzioni nella qualifica superiore cesseranno quando verrà meno la causa che le ha determinate, oppure quando la Compagnia riconoscerà che il lavoratore non ne ha le capacità.

Se l'assegnazione di funzioni pertinenti ad una qualifica superiore duri ininterrottamente per più di 6 mesi di effettivo servizio, il lavoratore avrà diritto, sempre che vi sia vacanza di posto, alla promozione alla qualifica immediatamente superiore alla sua.

Ai suddetti effetti la durata dell'assegnazione alle funzioni superiori deve protrarsi per non meno di 12 mesi continuativi per conseguire in ogni categoria la qualifica di Capo Agenzia.

Per il computo del predetto periodo di 6 mesi è, altresì, consentito il cumulo dei periodi superiori ai 20 giorni di funzioni ininterrotte effettuate nel triennio che immediatamente preceda la data dell'ultima assegnazione delle funzioni stesse.

Art. 15.

Le funzioni nella qualifica superiore cessano ad ogni effetto per interruzione dovuta ad una qualsiasi causa.

In particolare, in caso di malattia od infortunio la integrazione a carico della Compagnia sarà corrisposta sulla base della retribuzione propria della qualifica superiore, limitatamente, però, alla durata prevista per le funzioni stesse e comunque non oltre 30 giorni.

Art. 16.

ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro è regolata come segue:

1) Impiegati non al banco: 45 ore settimanali;

2) Impiegati al banco: 48 ore settimanali;

3) Telefonisti, uscieri, fattorini e manovali ovunque siano addetti: 9 ore giornaliere, ad eccezione dei telefonisti delle Agenzie di Roma S.S. e di Milano per i quali sono previste 48 ore settimanali.

4) Interpreti: 10 ore giornaliere.

Art. 17.

LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 5.

Art. 18.

RIPOSO SETTIMANALE

Per tutto il personale il giorno di riposo è la domenica, ad eccezione degli interpreti le cui prestazioni, essendo a ciclo continuo, comportano un giorno di riposo prestabilito entro la settimana.

Art. 19.

Il lavoro effettuato nelle giornate di riposo, domenicale o non domenicale, entro i limiti di orario previsto per le normali prestazioni giornaliere, dà titolo ad una giornata di riposo compensativo, da usufruirsi entro la settimana.

In tale caso, in più della normale retribuzione mensile, sarà dovuta la sola maggiorazione del 20% della quota oraria di retribuzione per ogni ora di lavoro.

Per i casi in cui non sia possibile accordare il giorno di riposo compensativo, sarà dovuto, in più della normale retribuzione mensile e per ogni ora di prestazione, un compenso pari alla quota oraria di retribuzione maggiorata del 40%.

Per « quota oraria di retribuzione » si intende quella prevista dall'art. 24.

Art. 20.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) la festa nazionale del 2 Giugno (Fondazione della Repubblica) e le ricorrenze del

25 Aprile (Anniversario della Liberazione);
1° Maggio (Festa del Lavoro),
4 Novembre (Giorno dell'Unità Nazionale);

b) le seguenti festività:

1) 1° Gennaio (Capodanno);
2) 6 Gennaio (Epifania);
3) 19 Marzo (S. Giuseppe);
4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 Giugno (SS. Pietro e Paolo);
8) 15 Agosto (Assunzione di M.V.);
9) 1° Novembre (Ognissanti);
10) 8 Dicembre (Immacolata Concezione);
11) 25 Dicembre (Natale);
12) 26 Dicembre (S. Stefano);
13) la festa del S. Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Art. 21.

Al personale che lavori in uno dei giorni festivi in cui alle lettere *a*) e *b*) dell'art. 20 è dovuta, in più della normale retribuzione mensile, una retribuzione supplementare per le ore in cui ha prestato servizio, calcolata a norma di quanto disposto dall'art 19, per il lavoro festivo entro il normale orario giornaliero.

Se la festa coincide con il giorno di riposo settimanale del lavoratore, gli si accorderà un giorno di ferie da aggiungersi al suo periodo di ferie annuali, o, qualora ciò non fosse possibile a giudizio della Compagnia, gli si corrisponderà, in più della retribuzione mensile, 1/30 di detta retribuzione. La prestazione richiesta in questo particolare caso deve essere retribuita come precisato nel precedente capoverso, fermo restando il giorno di ferie in più.

Art. 22.

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 16 del presente contratto.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario diurno, notturno o festivo, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 23.

Ogni ora di lavoro straordinario sarà compensata con la quota oraria di retribuzione di cui all'art. 24 maggiorata come segue:

	IMPIEGATI		NON IMPIEGATI	
	feriale	festivo	feriale	festivo
1° *lavoro straordinario diurno*:				
a) personale di cui al punto 1) dell'art. 16	15%	60%	—	—
b) personale di cui ai punti 2), 3), e 4) dell'art. 16	25%	60%	25%	60%
2° *lavoro straordinario notturno*:				
per tutto il personale	60%	75%	60%	75%

Art. 24.

Le percentuali di maggiorazione di cui agli articoli precedenti sono computate sulla quota oraria dello stipendio o salario percepito dal lavoratore, ivi comprese l'indennità di contingenza, l'indennità speciale prevista per gli Impiegati Principali d'Agenzia (che conservano tale qualifica « ad personam ») e le indennità « ad personam ».

Tutte le altre eventuali indennità sono escluse dal computo della retribuzione.

La quota di retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 180.

Art. 25.

FERIE ANNUALI

I lavoratori hanno diritto, dopo un anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) *Categorie impiegatizie*:	Giorni lavorativi
dopo un anno di servizio	12
dopo 2 anni fino a 10 anni	18
dopo 10 anni fino a 20 anni	22
dopo 20 anni	26
mutilati ed invalidi di guerra, dopo 2 anni di servizio	26

b) *Categorie non impiegatizie e telefonisti, uscieri e fattorini*:

	Giorni lavorativi
dopo un anno di servizio	12
dopo 2 anni fino a 5 anni	13
dopo 5 anni fino a 10 anni	16
dopo 10 anni fino a 15 anni	19
dopo 15 anni fino a 20 anni	21
dopo 20 anni fino a 25 anni	23
dopo 25 anni	25
mutilati ed invalidi di guerra, dopo 2 anni di servizio	25

Il personale delle categorie non impiegatizie che abbia già acquisito il diritto a 30 giorni, comprese le domeniche. conserverà tale diritto « ad personam ».

Art. 26.

Il lavoratore. ıopo compiuto il primo anno di servizio, usufruirà el rateo delle ferie il cui diritto si è maturato nel corso dell'anno solare precedente.

Le ferie annuali saranno normalmente fruite dai lavoratori in un unico periodo, compatibilmente con le esigenze di servizio, dopo aver considerato le necessità dei lavoratori e sentito il parere del rappresentante di categoria.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto alle ferie, semprechè il lavoratore abbia compiuto 3 mesi di servizio effettivo.

Non è ammessa la rinuncia espressa o tacita alle ferie. Se tuttavia per eccezionali esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute, in tutto o in parte, il periodo di ferie non goduto dovrà essere compensato con il pagamento della retribuzione contrattuale.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, comprovata dal certificato medico e dall'eventuale accertamento dei medici della Compagnia, le ferie si intendono interrotte.

I giorni di riposo che cadono nel periodo di ferie sono retribuiti per tutto il personale, escluso quello straordinario delle qualifiche non impiegatizie.

La Compagnia potrà, per esigenze di servizio, richiamare il lavoratore dalle ferie. In tal caso gli verranno rimborsate le eventuali maggiori spese incontrate per effetto di detto richiamo.

Il periodo del godimento delle ferie potrà essere eccezionalmente spostato non oltre i primi 3 mesi dell'anno uccessivo.

Art. 27.

La Compagnia potrà accordare ai lavoratori che ne acciano domanda, un congedo retribuito non superiore a 15 giorni per seguire una cura termale che sia ichiarata indispensabile dai medici della Compagnia. l lavoratore al quale viene accordato un congedo per eguire una cura termale, perderà per altrettanto periodo il diritto al godimento delle ferie successivamena lui spettanti. semprechè non trattisi di cura a seuito di malattia acuta in atto.

Art. 28.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze debbono essere autorizzate preventivamente.

Nel caso non sia possibile ottenere la preventiva autorizzazione, il lavoratore deve dare immediata comunicazione alla Compagnia dell'assenza stessa, indicandone il motivo e giustificandolo entro 3 giorni.

Detta comunicazione deve pervenire al più tardi entro 12 ore dall'inizio dell'assenza, salvo i casi di forza maggiore.

L'assenza, ancorchè autorizzata o giustificata, non dà luogo a corresponsione di retribuzione che nei casi indicati nel presente Contratto collettivo di lavoro.

L'assenza ingiustificata si considera arbitraria.

Art 29.

La Compagnia accorderà permessi retribuiti:

a) al lavoratore che contrae matrimonio: 15 giorni:

b) al lavoratore colpito da gravi lutti nel nucleo familiare, semprechè abbia raggiunto una anzianità di servizio di almeno sei mesi: 4 giorni, oltre quelli occorrenti per eventuali viaggi;

c) ai lavoratori componenti i Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali del personale: per i giorni nei quali i Comitati stessi si riuniscono in Roma per discutere con la Compagnia le questioni sindacali,

d) ai rappresentanti di categoria del personale che su richiesta della Segreteria dei Sindacati Nazionali, previa autorizzazione della Compagnia, si rechino a Roma per trattare questioni sindacali che rientrino nelle rispettive competenze;

e) al lavoratore citato quale teste in giudizio civile o penale per fatto inerente al servizio ed alla Compagnia; a detto lavoratore spetterà anche l'indennità di trasferta, sotto deduzione di quanto corrisposto dal Tribunale.

La Compagnia inoltre potrà, a suo giudizio, accordare brevi permessi retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi.

Art. 30.

La Compagnia, qualora non ostino eccezionali motivi di servizio, accorderà permessi non retribuiti ai singoli lavoratori componenti i Comitati Direttivi dei Sindacati Nazionali o ai rappresentanti di categoria, per il disimpegno delle loro funzioni. In tal caso il permesso dovrà essere richiesto alla Compagnia mediante attestazione scritta della Federazione Nazionale di appartenenza.

Art. 31.

DELLE TRASFERTE

I lavoratori che intraprendono viaggi per ragioni di servizio, hanno diritto ad una indennità di trasferta come da allegata tabella.

Nei viaggi all'estero le indennità saranno corrisposte in base ai tassi in vigore nei singoli paesi: gli Uffici della Compagnia all'estero corrisponderanno degli an-

ticipi sulla trasferta nella moneta del Paese ed il conguaglio in sede di liquidazione in Italia si farà in lire italiane applicando il cambio ufficiale.

L'indennità di trasferta non è corrisposta per i viaggi che non superino, tra andata e ritorno, un percorso di 150 km., o che non comportino una assenza dalla residenza superiore alle cinque ore.

L'indennità di trasferta viene ridotta del 25% per il personale che durante la trasferta usufruisca del vitto gratuito.

Art. 32.

TRASFERIMENTI

I trasferimenti dall'una all'altra sede lavorativa della Compagnia sono disposti dalla Direzione, sentito il parere del Sindacato competente.

La Direzione ne darà comunicazione scritta al lavoratore interessato con ragionevole anticipo di tempo, comunque non inferiore ai 15 giorni.

Nel caso di trasferimenti che comportino un effettivo e non temporaneo cambiamento di residenza, il lavoratore avrà diritto al trattamento di cui ai seguenti articoli, semprechè non si tratti di trasferimento per domanda soddisfatta, nel qual caso nulla sarà dovuto.

Art. 33.

Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio avrà diritto:

all'eventuale rimborso dei biglietti ferroviari per sè e per i familiari conviventi, come tali riconosciuti agli effetti delle concessioni ferroviarie. Detti biglietti ferroviari dovranno essere della classe prevista per la qualifica rivestita. Verranno inoltre rimborsate le spese accessorie di viaggio relative a trasporto alla stazione, facchinaggio e vitto:

al rimborso delle spese inerenti al trasloco, compresa l'assicurazione del mobilio e delle masserizie, debitamente documentate;

al trattamento di trasferta per il periodo di 1 mese decorrente dall'arrivo nella nuova sede.

Art. 34.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di un contratto di affitto di cui sia titolare e che riguardi il proprio nucleo familiare, regolarmente registrato in data precedente a quella di comunicazione del trasferimento, la Compagnia rimborserà tale indennizzo per un periodo massimo di mesi 6.

Art. 35.

Ai lavoratori trasferiti, fino a tanto che non abbiano trovato alloggio nella località di nuova residenza, spetterà:

a) se trattasi di un lavoratore scapolo, il 20% della sua retribuzione mensile per un periodo massimo di mesi 5, dopo trascorso 1 mese da quando il lavoratore ha raggiunto la nuova sede:

b) se trattasi di lavoratore coniugato, il 35% della retribuzione globale mensile, e per ogni figlio a carico un 10% in più.

Qualora il lavoratore abbia a proprio carico i suoi genitori, gli sarà riconosciuto, siano essi uno o due, un 5% in più.

Il trattamento previsto sub *b*) non potrà in alcun caso eccedere un periodo massimo di mesi 6, dal momento in cui il lavoratore ha raggiunto la nuova sede.

Art. 36.

Al lavoratore che, avendo subito uno o più trasferimenti per necessità di servizio, cessi dal servizio stesso per fine carriera o inabilità fisica, la Compagnia, semprechè il lavoratore ne faccia domanda, accorderà le concessioni di viaggio per lui e le persone di cui allo art. 33, nonchè il trasporto delle masserizie per il rientro nella località di residenza ove il lavoratore fu assunto, assumendo a proprio carico l'assicurazione di cui al penultimo capoverso dell'art. 33.

Lo stesso trattamento sarà fatto alla vedova del lavoratore.

In ambo i casi il rientro in sede deve avvenire entro mesi 6 dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 37.

I componenti dei Comitati direttivi dei Sindacati nazionali del personale non possono essere trasferiti se non dopo che tra essi Comitati e la Direzione sia stato accertato che il trasferimento non è dovuto a motivi di rappresaglia sindacale.

In caso di divergenza la contestazione sarà esaminata in sede conciliativa tra la Compagnia e la competente Organizzazione sindacale di grado superiore.

Art. 38.

FACILITAZIONI DI VIAGGIO

I lavoratori, nonchè la moglie e i figli minorenni che viaggino utilizzando conc[illegible] roviarie gratuite, godono, sul percorso italia[illegible] riduzione del 50% sul prezzo dei pasti e delle bevande (mezza bottiglia di vino o birra o acqua minerale e caffè) nelle carrozze ristorante, escluse tasse e diritti di servizio.

La stessa riduzione è accordata per le bevande consumate nelle carrozze-letti.

Art. 39.

DEGLI ADDEBITI

In tutti i casi di ammanchi nei beni della Compagnia, al lavoratore responsabile sarà addebitato il 100% del prezzo di sostituzione.

Art. 40

UNIFORMI

Gli Interpreti, Uscieri e Fattorini dovranno indossare l'uniforme regolamentare durante l'espletamento delle loro mansioni.

Detta uniforme sarà fornita gratuitamente dalla Compagnia.

Art. 41.

ECONOMATO

Per il personale delle Agenzie di Roma e Milano è costituito l'Economato presso i Magazzini della Compagnia.

Il personale potrà acquistare, per le esigenze strettamente familiari, i viveri e le bevande ammessi in prelevamento per un importo non superiore al 70% della propria retribuzione, con le seguenti modalità:

i generi prelevati debbono essere pagati all'atto del ritiro;

i prezzi del listino « economato » saranno maggiorati delle imposte, tasse e spese generali. Queste ultime sono attualmente del 6%; la Compagnia, però, si riserva di variare detta percentuale in correlazione con le eventuali oscillazioni delle spese generali.

Verranno privati del beneficio dell'Economato quei lavoratori che, o in proprio o per fatto di loro incaricati, dovessero turbare l'ordine dei Magazzini o abusare della facilitazione loro concessa.

Art. 42.

ASPETTATIVA

L'aspettativa dovrà essere concessa ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche dello Stato, Regioni, Provincie e Comuni, oppure chiamati a coprire cariche sindacali in qualità di Segretario responsabile di Sindacati non aziendali, Camere del lavoro, Federazioni nazionali e Confederazioni. In tali casi l'aspettativa sarà pari alla durata delle cariche stesse ed il rapporto di lavoro si intenderà sospeso a tutti gli effetti.

Art. 43.

SERVIZIO MILITARE

Il lavoratore che durante il periodo di prova sia chiamato alle armi per adempiere gli obblighi di leva, oppure venga richiamato alle armi, conserva il diritto di ultimare dopo il congedamento, il periodo di prova iniziato, sempre che all'atto della chiamata alle armi o del richiamo abbia compiuto almeno 3 mesi di effettivo servizio presso la Compagnia.

Il normale richiamo alle armi di un lavoratore che abbia superato il periodo di prova non risolve il rapporto di lavoro e pertanto continua a maturarsi la sua anzianità di servizio.

Durante il periodo del richiamo alle armi la Compagnia corrisponderà:

a) se trattasi di personale con qualifica impiegatizia, 3 mesi di stipendio:

b) se trattasi di personale con qualifica non impiegatizia, 1 mese di salario per il primo mese e la metà del salario per il secondo e terzo mese.

Art. 44.

In caso di richiamo alle armi per mobilitazione o per guerra si applicheranno le disposizioni generali di legge.

Art. 45.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In aggiunta al trattamento economico di malattia INAM o INPS, la Compagnia corrisponderà al lavoratore assente per malattia le integrazioni di cui ai seguenti articoli, con le modalità e nei limiti ivi precisati.

La Compagnia, però, in casi eccezionali in cui vi siano fondati motivi di ritenere che da parte del lavoratore vengano commessi degli abusi, si riserva di far visitare dai propri Consulenti Sanitari detti lavoratori e di non corrispondere più il pagamento dell'integrazione se tali abusi vengono accertati.

Art. 46.

Il lavoratore che cade ammalato durante i primi 3 mesi di servizio, percepirà il solo trattamento economico INAM o INPS, salvo per gli impiegati quanto disposto dalla legge sul contratto di impiego privato.

Se la malattia ha inizio dopo i primi 3 mesi e comunque prima del compimento di 1 anno di servizio, il lavoratore, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INAM o dall'INPS, percepirà dalla Compagnia per i primi 3 mesi (compresi i primi 3 giorni) una integrazione fino al raggiungimento dell'importo della normale retribuzione. Per i 3 mesi successivi di malattia la Compagnia corrisponderà una integrazione del trattamento INAM o INPS che potrà arrivare ad un massimo del 50% della normale retribuzione nel caso in cui l'INAM o l'INPS non corrisponda più nessun assegno.

Art. 47

Al personale che cade ammalato dopo 1 anno di servizio, la Compagnia, ad integrazione di quanto percepito dall'INAM o dall'INPS, corrisponderà per i primi 6 mesi un contributo di malattia fino al raggiungimento dell'importo della normale retribuzione, e, salvo il caso di invalidità assoluta, gli conserverà il posto per un ulteriore periodo di mesi 3, senza retribuzione.

Art. 48.

Il trattamento di malattia a carico della Compagnia non può superare per ogni anno solare, per una o più malattie sofferte dal lavoratore, i periodi massimi di cui agli articoli precedenti.

Nel caso in cui, superato il periodo massimo di indennizzo, una malattia prosegua nell'anno successivo, non sarà corrisposto alcun ulteriore trattamento di malattia.

Art. 49.

Nel caso di malattie ad andamento cronico, tali riconosciute sia dall'INAM che dal medico della Compagnia, questa non corrisponderà in nessun caso un trattamento che in uno o più anni sia superiore a quello massimo previsto dagli articoli precedenti.

Art. 50.

Per aver titolo al trattamento economico di malattia, oltre a quanto previsto dall'art. 28, il lavoratore è tenuto a:

osservare, sotto la propria esclusiva responsabilità, tutte le norme che disciplinano il regolare svolgimento della pratica di malattia con l'INAM (documentazione sanitaria di inizio, continuazione e cessazione dell'infermità, visite di controllo e simili);

comunicare subito alla Compagnia l'eventuale giudizio di cronicità emesso dall'INAM per la sua infermità e presentare ricorso, in tempo utile, a detto Istituto contro tale giudizio, qualora il medico della Compagnia dichiari trattarsi di affezione ad andamento acuto.

In caso di mancato riconoscimento da parte dello INAM di tutto il periodo di assenza dal servizio o di una parte di esso:

i giorni non riconosciuti vengono considerati come « assenza arbitraria » ai sensi dell'art. 28, nel caso in cui l'INAM non accolga l'eventuale ricorso del lavoratore contro il mancato riconoscimento;

ogni e qualsiasi contestazione che dovesse sorgere in merito con l'INAM, non riguarda la Compagnia ma il lavoratore, il quale, pertanto, dovrà trattare la questione con detto Istituto direttamente ed in proprio.

La Compagnia, però, segnalerà ai lavoratori interessati, entro 4 mesi dalla data dell'avvenuta guarigione, l'eventuale mancato rimborso dell'assegno di malattia da parte dell'INAM.

Art. 51.

Agli effetti del trattamento di malattia per retribuzione normale si intende il cumulo

dello stipendio o salario contrattuale

dell'indennità « ad personam »

dell'indennità di contingenza.

Art. 52.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, il personale soggetto per legge alla relativa assicurazione, ha diritto da parte della Compagnia ad una integrazione analoga a quella prevista in caso di malattia, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INAIL.

Per il personale non soggetto per legge a detta assicurazione si applicano, in caso di infortunio generico le norme previste per il trattamento di malattia.

Art. 53.

ACCERTAMENTO DELL'IDONEITÀ FISICA

La Compagnia può sempre far accertare l'idoneità fisica di ciascun lavoratore alle mansioni proprie della qualifica rivestita.

In caso d'inabilità fisica, qualora non vi sia accordo tra il parere del medico della Compagnia e di quello del lavoratore in merito all'accertamento suddetto, il lavoratore può ricorrere ad un Collegio arbitrale medico, entro giorni 10 dalla data di ricevimento della comunicazione della Compagnia.

Il Collegio sarà costituito dai due medici delle parti e sarà presieduto da un terzo medico nominato dai due medici delle parti, ed in caso di disaccordo, dal Presidente del Tribunale.

La decisione arbitrale è inappellabile.

L'onere dell'arbitrato sarà a carico della Compagnia se soccombente; in caso contrario sarà ripartito ugualmente fra le parti.

Nel caso di omesso ricorso all'arbitrato, il referto del medico della Compagnia deve intendersi accettato a tutti gli effetti dal lavoratore.

Art. 54.

DELL'EVENTUALE REIMPIEGO IN CASO DI INABILITÀ FISICA

Il lavoratore che abbia subito in servizio un infortunio sul lavoro che lo renda inabile alle mansioni proprie della sua qualifica, avrà diritto di scelta fra liquidare la indennità che gli spetta in caso di esonero per inabilità fisica o chiedere, invece, alla Compagnia di venire adibito ad altre mansioni, non superiori alla qualifica rivestita, alle quali nonostante l'infortunio subito egli sia idoneo, con il trattamento relativo ad esse nuove mansioni.

Art. 55.

Nel caso in cui un lavoratore, a seguito di inabilità fisica non dovuta ad infortunio sul lavoro, non sia più atto alle mansioni della sua qualifica, la Compagnia, se c'è vacanza di posto, ha, a suo giudizio, la facoltà di assegnarlo ad altra qualifica, col trattamento che è proprio della stessa.

Art. 56.

In entrambi i casi di reimpiego sopra contemplati, nel momento in cui avrà luogo la liquidazione definitiva, la liquidazione stessa sarà proporzionale agli anni di servizio passati nell'una e nell'altra qualifica sulla base del trattamento relativo alle qualifiche stesse in vigore all'atto del rapporto di lavoro.

Restano, in ogni caso, fermi i limiti massimi di liquidazione previsti per messa in quiescenza per fine carriera, morte, inabilità fisica e dimissioni.

Art. 57

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le vigenti norme di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, la Compagnia, nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (che si inizia 6 settimane prima della data presunta del parto) e per un periodo complessivo di 4 mesi, riconosce alla lavoratrice un trattamento economico tale da garantire, tra assegno di maternità INAM e integrazione Compagnia, la normale retribuzione.

Art. 58.

In caso di parto o aborto spontaneo o terapeutico della lavoratrice con 2 o più anni di anzianità di servizio, o della moglie di un lavoratore che abbia acquisito la predetta anzianità, la Compagnia corrisponderà un contributo di L. 12.000 contro presentazione del relativo certificato.

Art. 59.

RIDUZIONE DI PERSONALE

Nel caso di riduzione di personale, la Compagnia, a seconda delle necessità nelle varie categorie e qualifiche di ogni singola Agenzia, provvederà anzitutto a risolvere il rapporto di lavoro con l'eventuale personale straordinario o in prova, a meno che non si tratti di lavoratori specializzati; successivamente, se necessario, provvederà ad esonerare nelle singole qualifiche il personale eccedente, iniziando da quello meno anziano e non specializzato.

Art. 60.

PREVIDENZA AZIENDALE: CONTO DI PREVIDENZA

Tutto il personale, dopo il periodo di prova, è iscritto, con effetto dalla data di assunzione, al Conto di Previdenza, con le norme sancite dallo Statuto del Conto medesimo, alle quali si fa espresso riferimento.

Detto Conto di Previdenza, è costituito dal Conto Speciale, nel quale affluiscono i contributi dell'1,50 % a carico del lavoratore, e dal Conto Generale, nel quale affluiscono i contributi del 4 % a carico della Compagnia.

Art. 61.

DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo:

a) durante il periodo di prova;
b) dopo il periodo di prova.

Per il caso sub *b*) sono previste le seguenti liquidazioni:

1) per riduzione di attività aziendale;
2) per recesso da parte della Compagnia.
3) per provvedimento disciplinare;
4) per inabilità fisica al servizio.
5) per decesso;
6) per il raggiungimento del limtie di età;
7) per dimissioni del lavoratore.

Art. 62.

DEL PREAVVISO

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro nei quali è previsto un periodo di preavviso, questo verrà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di preavviso, il lavoratore avrà diritto ad un permesso giornaliero di due ore per la ricerca di altra occupazione.

Il periodo di preavviso non può cumularsi con il periodo delle ferie.

La Compagnia è in facoltà di sostituire il preavviso con una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Inversamente nel caso in cui il lavoratore debba dare alla Compagnia un preavviso e non intenda rispettare tale obbligo, la Compagnia ha facoltà di recuperare sulle eventuali somme dovute all'interessato una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 63.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE IL PERIODO DI PROVA

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, non dà titolo a preavviso, nè a indennità di anzianità.

Art. 64.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOPO IL PERIODO DI PROVA

Al personale che ha superato il periodo di prova, esonerato per riduzione dell'attività aziendale, sono dovuti:

a) un preavviso fissato nella seguente misura:

	Dopo la prova e fino a 5 anni compiuti	Oltre 5 anni fino a 10 anni compiuti	Oltre 10 anni compiuti
Capi Agenzia e qualifiche equiparate	3 mesi	4 mesi	5 mesi
Incaricati d'Agenzia, primi impiegati al banco, impiegati al banco e qualifiche equiparate	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Addetti al banco, primi commessi, commessi e qualifiche equiparate	1 mese	1,5 mesi	2 mesi
Uscieri, fattorini, manovali	15 giorni	1 mese	1,5 mesi

b) una indennità di anzianità calcolata, per ogni anno di servizio, nella misura di 1 mese per il personale impiegatizio e di giorni 18 per il personale non

impiegatizio, rispettivamente sull'ultimo stipendio o salario percepito, comprensivo del rateo della gratifica natalizia.

Le frazioni d'anno saranno calcolate in dodicesimi, arrotondando a mese intero la frazione di mese che supera i 15 giorni.

A detto personale, inoltre, sarà corrisposto il Conto Generale del Conto di Previdenza e rimborsato il Conto Speciale del Conto di Previdenza medesimo, con gli interessi maturati fino al giorno della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 65.

Al personale che ha superato il periodo di prova, il cui rapporto di lavoro viene risolto per recesso da parte della Compagnia, spetteranno il preavviso o l'indennità sostitutiva dello stesso, nonchè l'indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato, nelle misure previste dall'art. 64.

Oltre al predetto trattamento sarà corrisposto il Conto generale del Conto di previdenza e rimborsato il Conto speciale del Conto di previdenza stesso, con gli interessi maturati fino al giorno della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 66.

Il personale che ha superato il periodo di prova, esonerato a seguito di provvedimento disciplinare, in correlazione con le conclusioni del Collegio di cui allo art. 85, avrà titolo:

a) in caso di licenziamento senza alcun preavviso nè indennità di anzianità, per una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, in quanto provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o costituisca delitto a termine di legge:

al rimborso del Conto speciale del Conto di previdenza.

b) in caso di licenziamento senza alcun preavviso nè indennità di anzianità, per una causa grave ma che non rientri in quella sub) *a*):

al versamento del Conto generale del Conto di previdenza ed al rimborso del Conto speciale del Conto medesimo:

c) in caso di licenziamento per infrazioni alla disciplina ed alle norme di comportamento in servizio e fuori servizio, o per fatti che, comunque, non siano così gravi da rendere applicabile uno dei due trattamenti di cui sub *a*) e *b*):

all'indennità di anzianità prevista per il caso di dimissioni, senza preavviso, ed al rimborso del Conto speciale del Conto di Previdenza.

Art. 67

Al personale che ha superato il periodo di prova, esonerato per inabilità fisica conseguente o no ad infortunio sul lavoro, spetteranno il preavviso o l'indennità sostitutiva dello stesso, nonchè l'indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato, nelle misure previste dall'art. 64.

Oltre al predetto trattamento sarà corrisposto il Conto generale del Conto di previdenza e rimborsato il Conto speciale del Conto di previdenza stesso, con gli interessi maturati fino al giorno della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 68.

Nel caso di decesso di un lavoratore che ha superato il periodo di prova, spetteranno agli aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 Codice civile l'indennità sostitutiva del preavviso, nonchè l'indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato, nelle misure previste dallo art. 64.

Oltre al predetto trattamento sarà corrisposto il Conto generale del Conto di Previdenza e rimborsato il Conto speciale del Conto di previdenza stesso, con gli interessi maturati fino al giorno del decesso.

Art. 69.

LIMITI DI ETÀ

Il limite di età per la risoluzione del rapporto di lavoro è fissato a 61 anno.

La Compagnia potrà, a suo giudizio, in casi eccezionali, conservare in servizio i lavoratori oltre tale limite, ma non oltre i 65 anni.

Art. 70.

Al personale esonerato per raggiunti limiti di età, è dovuto lo stesso trattamento previsto dall'art. 64.

Art. 71

Il lavoratore dimissionario che ha superato il periodo di prova è tenuto a dare un preavviso negli stessi termini previsti per il caso di esonero di cui all'art. 64.

A tale lavoratore la Compagnia corrisponderà l'indennità di anzianità prevista dall'art. 64, commisurandola con le seguenti percentuali:

50% per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, arrotondando a mese intero la frazione di mese che supera i 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo sono equiparate a stipendio e dovranno egualmente computarsi le cointeressenze, qualunque denominazione esse abbiano.

La quota di cointeressenza sarà computata sulla media dell'ultimo triennio; se il lavoratore non ha compiuto 3 anni di servizio, sarà computata sulla media del periodo di servizio prestato.

Oltre al predetto trattamento sarà rimborsato il Conto speciale del Conto di previdenza con gli interessi maturati fino al giorno della risoluzione del rapporto di lavoro; mentre il Conto generale del Conto di previdenza stesso, con i relativi interessi, sarà corrisposto al lavoratore se questo avrà acquisito almeno 10 anni di anzianità: in caso contrario detto Conto verrà accreditato al Fondo di assistenza C.P.I.

Qualora una lavoratrice desse le dimissioni per contrarre matrimonio, avrà diritto all'intera indennità di anzianità di cui all'art. 64 escluso il preavviso. Anche in questo caso debbono essere osservati, da parte della lavoratrice, i prescritti termini di preavviso. La corresponsione delle indennità avrà luogo all'atto della esibizione del certificato di matrimonio o di altro documento equipollente, purchè tale esibizione avvenga entro 6 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 72.

DELLA LIQUIDAZIONE

Il conto di liquidazione del lavoratore che cessa il servizio dovrà essere compilato non oltre la fine del mese successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto di impugnare l'entità della liquidazione entro 3 mesi dall'incasso della stessa, sotto pena di decadenza.

Art. 73.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la Compagnia è autorizzata a rivalersi su tutte le somme in sue mani a credito del lavoratore interessato, al fine di recuperare gli importi di cui egli fosse a qualsiasi titolo debitore. La Compagnia, inoltre, a copertura degli eventuali addebiti a carico del lavoratore rilevati dalle Contabilità centrali dopo l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è autorizzata a trattenere un deposito cauzionale fino ad un massimo di L. 100.000 per un periodo non superiore a mesi 6.

Art. 74.

CONTROVERSIE

Fino a tanto che in materia di controversie di lavoro non sopravvengano differenti norme di legge, resta fermo che le eventuali controversie sindacali che sorgessero per l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la Direzione della Compagnia ed i Sindacati nazionali, verranno sottoposte all'esame delle rispettive superiori Organizzazioni sindacali.

In caso di disaccordo fra dette organizzazioni, le parti potranno adire l'autorità giudiziaria: Il Foro competente sarà quello di Roma.

Art. 75.

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Fermi restando i diritti ed i doveri che, in costanza del rapporto di lavoro, discendono dalla legge e dai principi generali di diritto, nonchè quelli che derivano dalle particolari norme del presente contratto, il dipendente è tenuto a:

a) adempiere con diligenza e zelo al proprio servizio;

b) osservare un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto e cordiale verso i colleghi di lavoro ed i dipendenti;

c) usare ogni riguardo e cortesia verso la clientela, tenuto conto della natura delle sue prestazioni

d) mantenere il segreto d'ufficio, non commettere abuso di fiducia e non divulgare o fare uso di notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di lavoro della Compagnia;

e) non commettere atti, anche nella vita privata, che portino pregiudizio alla dignità ed agli interessi della Compagnia, al normale andamento del lavoro, alla morale ed al decoro;

f) non trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la Compagnia: non esercitare altri impieghi, commerci, professioni o mestieri senza espressa autorizzazione della Compagnia.

g) eseguire le disposizioni inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori gerarchici;

h) uniformarsi alle prescrizioni previste dall'articolo 29 della convenzione con le F. S.;

i) aver cura dei beni della Compagnia dei materiali ed oggetti, in genere e comunque a lui affidati;

l) rispettare scrupolosamente l'orario di lavoro, adempiendo alle eventuali formalità prescritte per il controllo della presenza;

m) non allontanarsi dal servizio senza esplicita autorizzazione;

n) non ritornare o trattenersi nei luoghi di lavoro oltre il normale orario, senza una espressa autorizzazione; fatte salve le libertà previste dall'art. 40 della Costituzione;

o) dichiarare alla Compagnia la propria dimora e segnalare entro le 48 ore gli eventuali cambiamenti, anche se temporanei, della stessa;

p) segnalare alla Compagnia ogni e qualsiasi cambiamento che si verifichi nel suo nucleo familiare e che interessi le particolari concessioni previste dalle vigenti norme di legge e di contratto per i congiunti;

q) presentare per via gerarchica le istanze ed i reclami;

r) compilare tempestivamente i prescritti documenti contabili o di viaggio;

s) non trasportare in servizio delle merci oltre quelle affidate dalla Compagnia.

Art. 76.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari che si possono infliggere ai lavoratori sono le seguenti:

a) rimprovero scritto;

b) multa fino a metà dell'importo della retribuzione giornaliera.

c) sospensione dal servizio e dalla paga da 1 a 20 giorni;

d) retrocessione;

e) licenziamento, con o senza indennità.

Art. 77.

Le punizioni saranno inflitte dalla Direzione su rapporto scritto del superiore diretto del lavoratore, sentito il parere del rappresentante di categoria per le punizioni di cui all'art. 76, lettere *c*) e *d*).

A tale rapporto deve venire allegata sia la contestazione fatta al lavoratore interessato, sia la sua giustificazione scritta da lui firmata.

Il lavoratore, però, ha 2 giorni di tempo per far seguito con ulteriori sue giustificazioni scritte.

Ogni e qualsiasi punizione verrà comunicata all'interessato mediante lettera in doppia copia, di cui una dovrà essere da lui restituita firmata.

Art. 78.

Il rimprovero scritto ha carattere di preliminare richiamo e si infligge al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio.

Art. 79.

La multa si applica ai lavoratori nei seguenti casi:

a) recidività entro 6 mesi nelle irregolarità di cui all'articolo precedente;

b) inosservanza dell'orario di lavoro che non abbia arrecato danno al servizio;

c) mancanza di diligenza o di decoro nello svolgimento delle mansioni affidate;

d) assenze arbitrarie che non superino 1 giorno;

e) negligenza o irregolarità in genere, nell'osservanza delle norme di servizio quando non ne sia derivato danno al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi e al buon nome dell'azienda.

Le trattenute per multe saranno versate dalla Compagnia al Fondo di Assistenza per il personale.

Art. 80.

Si incorre nella sospensione:

Gruppo 1°

a) per recidività entro 1 anno nelle mancanze di cui all'articolo precedente;

b) per assenze arbitrarie che superino 1 giorno ma non i 3;

c) per aver ecceduto nel valersi della propria autorità verso il personale dipendente;

d) per ritardo colposo ma non doloso nel versamento o nella consegna di valori ed oggetti;

e) per simulazione di malattia o per sotterfugi comunque diretti a sottrarsi agli obblighi di servizio;

f) per abusi nei viaggi e nei trasporti in genere quando non rivestano il carattere più grave della frode in danno della Compagnia o delle Amministrazioni dello Stato;

g) per reticenza da parte di chi è interrogato come testimonio nelle inchieste di servizio o nei procedimenti disciplinari;

h) per morosità superiore ad 1 mese nel versamento dei contributi del lavoratore dovuti alla Cassa o Conto di Previdenza;

i) per ubriachezza constatata all'atto della presentazione in servizio o durante l'espletamento dello stesso;

l) per infrazione a quanto disposto dall'art. 75 punto *f*);

m) per rifiuto da parte del personale di assoggettarsi a visite personali che verranno effettuate nei locali della Compagnia con ogni possibile riservatezza, considerando per rifiuto anche il tentativo di sottrarsi alle visite stesse;

n) per tolleranza di irregolarità di servizio o di atti di indisciplina, di contegno non corretto o di abusi, da parte del personale dipendente.

Gruppo 2°

a) contegno inurbano e scorretto in sè o verso il pubblico o verso i superiori o colleghi, sia della Compagnia sia delle Amministrazioni dello Stato che hanno rapporti col servizio della Compagnia;

b) per aver rivolto accuse infondate verso altri lavoratori della Compagnia od averli fatti segno ad atti di scherno o di disprezzo;

c) per inesecuzione di ordini impartiti dai superiori;

d) per infrazione a quanto disposto dall'art. 75 punto *h*);

e) per aver istigato colleghi o inferiori a commettere atti contrari alla regolarità del servizio ed alle disposizioni in vigore, fatte salve le libertà previste dall'art. 40 della Costituzione;

f) per negligenza o irregolarità nell'osservanza delle norme di servizio, quando ne sia derivato danno al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'azienda;

g) per aver contravvenuto al divieto di chiedere od accettare somme od altro compenso sotto qualsiasi forma;

h) per contravvenzione doganale di lieve entità, non recidiva;

i) per aver commesso mancanze congeneri a quelle previste dal presente articolo.

Le mancanze di cui al gruppo 2° sono punite con la sospensione semprechè le mancanze non rivestano carattere di maggiore gravità.

Art. 81.

Si incorre nella retrocessione:

a) per recidività entro 3 anni nelle mancanze previste dall'articolo precedente, quando il loro numero o la loro gravità siano tali da consigliare l'adozione di un più severo provvedimento disciplinare, che non sia quello del licenziamento;

b) per assenze arbitrarie che superino i 3 giorni ma non i 5;

c) per rifiuto intenzionale o falso deposto da parte di chi è interrogato come testimonio nei casi di inchiesta di servizio o di procedimento disciplinare;

d) per ingiurie o minacce gravi verso i colleghi o dipendenti;

e) per aver commesso mancanze congeneri a quelle previste dal presente articolo.

Per i lavoratori per i quali non è materialmente possibile applicare la retrocessione. si applica la sospensione da 30 a 60 giorni. Per gli Interpreti assunti come tali la predetta sospensione potrà raggiungere 80 giorni.

E' in facoltà della Direzione di riammettere nella qualifica che gli era propria, il lavoratore punito con la retrocessione, quando egli si sia reso meritevole della reintegrazione.

L'anzianità di qualifica decorrerà in tal caso dal giorno dell'avvenuta reintegrazione.

Art. 82.

Si incorre nel licenziamento:

a) per recidività entro 3 anni nelle mancanze di cui agli articoli precedenti;

b) per assenze arbitrarie che superino i 5 giorni;

c) per ingiurie o minacce o vie di fatto verso il pubblico o verso i superiori o verso i Funzionari dello Stato che hanno rapporti col servizio della Compagnia;

d) per aver falsamente attribuito azioni disonorevoli ed infamanti a superiori, colleghi o dipendenti, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'Azienda;

e) per aver asportato atti di ufficio o per aver violato segreti di ufficio e, in genere, per abusi di fiducia;

f) per aver scientemente commesso o contribuito a che altri commetta fatti contro gli averi della Compagnia o del pubblico, o di altri dipendenti;

g) per aver deliberatamente rifiutato obbedienza agli ordini dei superiori, provocando disservizio o danno agli interessi della Compagnia;

h) per essersi procurato od aver procurato altrui, giovandosi della propria qualifica e delle proprie funzioni, indebiti lucri od utilità;

i) per azioni disonorevoli, od immorali o comunque per condotta di vita pubblica o privata incompatibile con la qualifica o con le funzioni di cui il lavoratore è rivestito;

l) per aver riportato condanna penale, sia pure condizionale, escluse le condanne per reati colposi;

m) per essere stato assolto, per insufficienza di prova o equivalente formula, in reati di natura disonorevole;

n) per frode in danno delle Amministrazioni ferroviarie;

o) per illecito commercio di valute o per contrabbando doganale, ogni qualvolta comprovato o dal pagamento da parte del lavoratore responsabile della relativa contravvenzione o da sentenza del giudice, oppure in caso di recidiva in contravvenzione di lieve entità;

p) per aver commesso, comunque, mancanze che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, di cui all'art. 2119 C. C.

Art. 83.

La Compagnia ha facoltà di sospendere con effetto immediato dal servizio il lavoratore che si sia reso colpevole di mancanze di particolare gravità, nelle remore della definizione del provvedimento disciplinare. Nel caso che a seguito di detto provvedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui è stata applicata la sospensione dal servizio. Nel caso, invece, in cui sia stata comminata la sospensione e questa abbia una durata inferiore al periodo in cui il lavoratore è rimasto assente dal servizio, la Compagnia corrisponderà la normale retribuzione per i giorni che non sono coperti dal provvedimento disciplinare. Lo stesso dicasi nel caso in cui non abbia avuto luogo la predetta sanzione disciplinare.

Art. 84.

Il lavoratore che sia stato colpito da mandato di arresto o di cattura o si trovi comunque in istato di arresto, è sospeso dal servizio senza decorrenza di anzianità e della paga. Detta sospensione durerà finchè non sarà risolta la causa per la quale è stata comminata.

Art. 85.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 82 sarà adottata a seguito di decisione a maggioranza di un Collegio costituito da:

un Presidente nominato dal Presidente del Tribunale di Roma;

due rappresentanti della Compagnia;

due rappresentanti delle Associazioni Sindacali Nazionali del Personale, che tutelano gli interessi dei lavoratori, siano questi iscritti o no ai Sindacati.

I membri del Collegio durano in carica 2 anni e possono essere confermati. Le parti hanno facoltà, in caso di assenza o di impedimento dei rappresentanti designati. di sostituirli per tutta la durata di una stessa vertenza.

Il Collegio è convocato dal Presidente, a richiesta della Compagnia.

Al lavoratore che non intenda presentarsi innanzi al predetto Collegio, la Compagnia applicherà d'ufficio la risoluzione del rapporto di lavoro in conformità a quanto previsto dall'art 82, corrispondendo, a suo giudizio, uno dei trattamenti economici di cui all'art. 66.

Art 86.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE D'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione di Azienda, il personale conserva in confronto al cessionario il posto con la anzianità, la qualifica e le mansioni di sua spettanza.

Art. 87.

DEL PERSONALE STRAORDINARIO

E' considerato personale straordinario quello che viene assunto per specificati bisogni precari oppure per bisogni stagionali o saltuari o eccezionali con orario ridotto o per lavori a termine, o per immediate esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

A questi lavoratori sarà fatto firmare dalla Compagnia un apposito atto nel quale dovranno essere specificati la qualifica, la mansione, la ragione per la quale vengono assunti come straordinari e, sempre che sia possibile, il periodo della durata della prestazione.

Una copia di detto atto firmata dalla Compagnia sarà data al lavoratore di cui trattasi.

L'impiegato straordinario percepirà il trattamento economico mensile iniziale proprio della qualifica di appartenenza, frazionabile in 30/mi, in quanto i riposi settimanali sono retribuiti.

Il « non impiegato » straordinario, invece, sarà retribuito per ogni giornata di effettiva prestazione, con una paga giornaliera il cui importo sarà ottenuto dividendo per 26 il trattamento economico mensile iniziale proprio della qualifica di appartenenza.

Il lavoratore straordinario che sia successivamente assunto in organico, dopo 6 mesi di servizio avrà titolo al riconoscimento delle effettive prestazioni avvenute:

dalla data di inizio delle prestazioni come « straordinario », se queste sono state ininterrotte ed hanno immediatamente preceduto la data di assunzione in organico;

nell'anno immediatamente precedente la data di assunzione in organico, se le prestazioni come « straordinario » sono state interrotte in tale periodo.

Art. 88.

Al lavoratore straordinario che cada ammalato o si infortuni sul lavoro spetterà tutto e solo il trattamento INAM, INPS o INAIL, salvo per gli impiegati quanto disposto dalla legge sul contratto di impiego privato.

Art. 89.

Al lavoratore straordinario spetteranno a fine d'anno o all'atto della risoluzione del rapporto i ratei mensili della gratifica natalizia e delle ferie (13 giorni di calendario), correlativi all'anzianità di servizio acquisita.

Art. 90.

Ferme restando le norme riguardanti il trattamento economico, di malattia o di infortunio, come pure quelle relative alle ferie ed alla gratifica natalizia di cui al presente capitolo, se il lavoratore straordinario è stato assunto:

con contratto a termine, si farà riferimento alle norme previste dal Contratto per il personale in prova;

a tempo indeterminato, si farà riferimento alle norme previste dal Contratto per il personale in servizio continuativo.

TABELLE DEGLI ELEMENTI DI RETRIBUZIONE

AGENZIE

Gli stipendi o salari sono indicati nelle annesse tabelle nella misura iniziale e riferiti alle sottonotate « zone provinciali »:

zona 0	Milano Torino Genova
zona 1	Firenze Roma
zona 2	Bolzano Trieste
zona 3	Imperia Venezia
zona 4	Bologna Napoli
zona 5	Palermo
zona 6	Bari Taranto
zona 7	Messina Lecce Catania
zona 8	Siracusa
zona 9	Reggio Calabria

In detti stipendi o salari sono conglobati gli elementi di retribuzione di cui all'accordo sindacale del 7 agosto 1954.

Sono, inoltre, corrisposti, se ed in quanto dovuti, ai dipendenti delle singole qualifiche:

gli aumenti periodici di anzianità;

l'indennità di contingenza;

le indennità accessorie;

le indennità di merito « ad personam ».

Le misure dell'indennità di contingenza seguono le norme stabilite dagli accordi interconfederali del settore « Industria » « Commercio ».

Ai soli ed esclusivi effetti della corresponsione della predetta indennità alle qualifiche previste dal presente contratto, vale la seguente tabella di equiparazione:

Categorie e qualifiche « Industria/Commercio »	Categorie e qualifiche Personale Compagnia
Impiegati:	
Categ. I	Categ. I
Categ. II	Categ. II
Categ. III *A*	Categ. III *A*
Categ. III *B*	Categ. III *B*
Non impiegati:	
Manovali specializzati	Uscieri Fattorini con oltre 21 anno di età
Manovali comuni	Manovali d'Agenzia Fattorini fino a 21 anno compiuto.

TABELLA I

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI SENZA COMMISSIONI *UOMINI*

RESIDENZE	QUALIFICHE								
	1ª Categoria			2ª Categoria		3ª Categoria A		3ª Categoria B	
	Capo Agenz. di 1ª Categoria	Capo Agenz. di 2ª Categoria Capo ufficio principale	Capo Agenz. di 3ª Categoria Capo ufficio	Incaricato di Agenzia Sotto Capo ufficio	Segretario principale Contabile principale Cassiere principale	Primo Segretario Primo Contabile Cassiere	Segretario Contabile Aiuto Cassiere Interprete 1ª telefonista	Primo Commesso	Commesso Telefonista
Milano	118.450	105.850	94.500	81.400	73.000	64.200	59.300	52.450	51.200
Torino – Genova	116.700	104.100	92.900	80.050	71.750	63.150	58.350	51.700	50.300
Roma	115.500	102.900	91.950	79.250	71.050	62.550	57.750	51.150	50.050
Firenze	—	104.500	93.300	80.250	71.900	63.200	58.350	51.650	—
Trieste – Bolzano	—	100.800	90.050	77.600	69.600	61.200	56.450	50.100	—
Ventimiglia – San Remo – Venezia – Verona	—	101.500	90.600	77.950	69.800	61.250	56.550	50.000	—
Bologna – Napoli	—	98.900	88.150	75.750	67.650	59.300	54.550	43.200	—
Palermo	—	96.450	85.750	73.800	—	57.700	53.050	—	—
Bari – Taranto	—	—	—	72.850	64.950	57.000	52.350	47.000	—
Messina – Catania	—	—	—	72.400	64.350	56.300	51.650	45.500	—

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici.
Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958 maggiorato degli aumenti della indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

1ª Categoria: primi 11 scatti 4 %, ultimi 2 scatti 3 %.
Altre Categorie: primi 9 scatti 4 %, ultimi 4 scatti 3 %.

TABELLA II

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI CON COMMISSIONI *UOMINI*

RESIDENZE	QUALIFICHE				
	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria	
	Capo Agenzia di 3ª Categoria	Capo reparto al banco	Primo impiegato al banco	Impiegato al banco	Addetto al banco
Milano	88.600	76.750	69.400	61.600	57.650
Torino – Genova	87.000	75.300	68.200	60.500	56.650
Roma	86.100	74.500	67.500	59.950	56.100
Firenze	87.500	75.700	68.400	60.600	56.650
Trieste – Bolzano	—	73.000	66.050	58.600	54.700
Ventimiglia – San Remo – Venezia – Verona	—	73.400	66.300	58.700	54.950
Bologna – Napoli	—	71.100	64.150	56.700	52.950
Palermo	—	69.200	62.250	55.200	51.400
Bari – Taranto	—	68.250	61.450	54.450	50.750

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici.
Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti della indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

1ª Categoria: primi 11 scatti 4 %, ultimi 2 scatti 3 %.
Altre Categorie: primi 9 scatti 4 %, ultimi 4 scatti 3 %.

TABELLA III

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI SENZA COMMISSIONI — *DONNE*

RESIDENZE	2ª Categoria		3ª Categoria A			3ª Categoria B	
	Sotto Capo ufficio	Segretaria principale Contabile principale	Prima Segretaria Prima Contabile	Contabile	Segretaria Stenodattilografa	Prima Commessa Prima Dattilografa	Dattilografa
Milano	72.800	65.200	57.250	—	51.100	44.300	42.100
Torino - Genova	—	64.150	56.350	—	50.300	43.550	41.450
Roma	71.050	63.550	55.850	50.700	49.850	43.200	41.100
Firenze	—	64.200	56.400	—	50.300	43.650	41.600
Trieste - Bolzano	—	—	—	—	—	—	—
Ventimiglia - San Remo - Venezia - Verona	—	62.300	54.700	—	48.750	42.150	40.050
Bologna - Napoli	67.750	60.400	52.950	—	47.150	40.700	38.650
Palermo	—	—	—	—	45.950	39.650	37.650
Bari - Taranto	65.500	58.100	50.950	—	45.250	39.050	37.150

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici. Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti della indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

Per tutte le Categorie: primi 9 scatti 4 %, ultimi 4 scatti 3 %.

TABELLA IV

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI CON COMMISSIONI — *DONNE*

RESIDENZE	2ª Categoria	3ª Categoria A		3ª Categoria B
	Prima Impiegata al banco	Impiegata al banco	Addetta al banco	1ª Commessa al banco
Milano	62.900	55.750	50.300	43.900
Torino - Genova	61.850	54.850	49.500	43.250
Roma	—	53.200	49.050	42.800
Firenze	—	—	—	—
Trieste - Bolzano	—	—	—	—
Ventimiglia - San Remo - Venezia - Verona	60.100	53.150	47.950	41.750
Bologna - Napoli	58.150	51.400	46.350	40.350
Palermo	—	—	—	—
Bari - Taranto	55.950	49.500	44.450	38.700

AUMENTI PERIODICI (Scatti): dopo 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 anni di anzianità agli effetti economici. Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti della indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno:

Per tutte le Categorie: primi 9 scatti 4 %, ultimi 4 scatti 3 %.

TABELLA V

STIPENDI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

IMPIEGATI MINORENNI SENZA COMMISSIONI — *DONNE*

RESIDENZE	QUALIFICHE					
	3ª Categoria «A»		*3ª Categoria «B»*			
	Segretaria Stenodattilografa		1ª Commessa 1ª Dattilografa		Commessa Dattilografa	
	anni di età: da 20 a 21	da 19 a 20	da 20 a 21	da 19 a 20	da 20 a 21	da 19 a 20
Milano	46.950	—	44.100	42.300	41.950	38.450
Torino - Genova	46.500	43.450	43.450	41.650	41.400	38.100
Roma	—	43.000	43.050	41.350	40.900	37.700
Firenze	—	—	43.500	41.250	41.600	38.150
Trieste - Bolzano	—	—	—	—	40.250	37.150
Ventimiglia San Remo Venezia	—	—	41.850	39.600	40.000	36.750
Bologna - Napoli	—	—	—	—	38.550	35.800
Palermo	—	—	—	—	37.200	33.950
Bari - Taranto	—	—	—	—	—	—

Non hanno titolo a scatti di anzianità.

TABELLA VI

SALARI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

NON IMPIEGATI — (Personale con oltre 21 anno di età)

RESIDENZE	QUALIFICHE		
	Uscieri	Fattorini	Manovali d'Agenzia
Milano	50.350	47.700	—
Torino – Genova	49.650	47.000	—
Roma	49.250	46.600	43.250
Firenze	—	47.200	—
Trieste – Bolzano	—	—	—
Ventimiglia San Remo Venezia Verona	48.000	—	—
Bologna – Napoli	46.350	43.700	40.400
Palermo	45.250	—	—
Bari – Taranto	44.600	41.950	38.600

Aumenti periodici (Scatti): dopo 2 5 10 15 20 - 25 28 anni di anzianità agli effetti economici.
Gli aumenti periodici di anzianità sono calcolati con le seguenti percentuali sullo stipendio iniziale al 1° agosto 1958, maggiorato degli aumenti di indennità di contingenza dal 1° giugno 1954 al 31 dicembre di ciascun anno: primi 4 scatti: 4% ultimi 3 scatti: 3%
Per i Fattorini: dopo 5 10 - 15 20 25 28 anni di anzianità agli effetti economici:
primi 3 scatti: 4% ultimi 3 scatti: 3%

TABELLA VII

SALARI INIZIALI AL 1° AGOSTO 1958

FATTORINI MINORENNI

RESIDENZE	ETÀ			
	Oltre 20 fino a 21 anno	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	inferiori a 16 anni
Milano	47.000	43.500	35.700	26.900
Torino - Genova	46.300	42.800	35.200	25.850
Roma	45.900	42.200	34.750	26.250
Firenze	46.450	43.050	35.450	26.700
Trieste - Bolzano	44.850	41.500	34.200	25.900
Ventimiglia / San Remo / Venezia	44.550	41.300	34.050	25.800
Bologna - Napoli	42.900	39.650	32.750	24.900
Palermo	41.850	35.900	27.550	20.250
Bari - Taranto	—	—	—	—
Lecce - Messina	—	—	—	—

Non hanno diritto a scatti di anzianità.

TABELLA VIII

INDENNITÀ ACCESSORIE ED EXTRA CONTRATTUALI

A) Indennità valevoli agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità ma non agli effetti del Conto di Previdenza:

indennità extra contrattuale di funzioni ai Capi Agenzia di 1ª categ. L. 5.000.

B) Indennità non valevoli ad alcun effetto contrattuale:

1. — *Premio extra contrattuale di presenza ai funzionari ed impiegati,* con esclusione dei Capi agenzia e degli impiegati che percepiscono commissioni:

		Misure giornaliere
Capo agenzia di 2ª e 3ª categoria in quanto non titolari di una agenzia e qualifiche assimilate	L.	240
Incaricato d'agenzia, segretario principale e qualifiche assimilate	»	220
Primo segretario, segretario, 1° commesso, commesso e qualifiche assimilate	»	200

Detto premio viene corrisposto:

a) per intero, se le prestazioni sono superiori a 4 ore di lavoro;

b) in ragione del 50 % se le prestazioni sono uguali od inferiori a 4 ore di lavoro.

Detto premio non è corrisposto per i giorni di assenz completa dal servizio a qualsiasi motivo dovuta.

2. — *Indennità rappresentanti un rimborso c spese a copertura di un rischio*:

Spese cancelleria:

Impiegati	L.	350 mensi

Rischi di cassa:

Impiegati di concetto	L.	3.000 mensil
Impiegati d'ordine	»	2.000 mensi

3. — *Indennità di trasferta* (v. apposita tabella

TABELLA I

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Qualifiche di inquadramento alle quali debbono essere riferite tutte le qualifiche assimilate	Importo orario (a)	Importo p ogni nott d'albergo (
Capo agenzia 1ª categ.	140	1.500
Capo agenzia 2ª categ.	140	1.500
Capo agenzia 3ª categ.	140	1.500
Incaricato d'agenzia	115	1.120
Primo impiegato al banco	115	1.120
Impiegato al banco	95	1.120
Addetto al banco	95	1.120
Primo commesso	95	1.120
Commesso	95	1.120
Personale non impiegatizio	95	1.120

a) l'indennità di trasferta viene ridotta del 25 % per il personale che durante la trasferta usufruisce del vitto gratuito:

b) l'indennità di trasferta per ciascuna notte di lbergo integra l'indennità oraria di trasferta; essa è sostituita dal rimborso dei diritti di servizio corrisposti ai Conduttori, nei riguardi dei funzionari ed impiegati che usufruiscono di un posto letto, se autorizzati

N B. — Il ritardo dei treni sarà riconosciuto e pagato con l'indennità oraria di trasferta oltre la prima ora di ritardo e non si terrà conto delle frazioni di ora se inferiori a 30 minuti. Le frazioni d'ora uguali o superiori ai 30 minuti debbono essere arrotondate all'ora superiore.

TABELLA X

CONCORSO DELLA COMPAGNIA PER I PASTI CONSUMATI DAL PERSONALE NEI BREVI VIAGGI

Ogni qualvolta un lavoratore sia comandato ad effettuare un viaggio di durata inferiore alle 6 ore e detto viaggio sia a cavaliere del pasto della mattina o della sera, in quanto inizia o termina 2 ore prima o dopo le 12 o le 19, la Compagnia corrisponderà a titolo di concorso nelle spese per il pasto fuori sede, una indennità « a forfait »:

di L. 300 (trecento), se per il viaggio è dovuta l'indennità di trasferta;

di L. 600 (seicento), se l'indennità di trasferta non è dovuta.

Detto concorso è riconosciuto per tutte le qualifiche on impiegatizie.

APPENDICI

1ª APPENDICE

'ORME E MODALITA' PER L'ASSUNZIONE EX NOVO PRESSO L'ESERCIZIO SOTTO IL REGIME DEL PRESENTE C.C.L. DEL PERSONALE GIA' ADDETTO AL SERVIZIO DI RISTORO NEI TRENI VIAGGIATORI.

1. — Il personale già addetto al Servizio di Ristoro dei treni viaggiatori assunto prima del compimento del trentesimo anno di età e successivamente licenziato con il prescritto preavviso ed indennità di anzianità, come previsto dal C.C.L. per gli addetti al Servizio di ristoro nei treni viaggiatori, se non avrà superato il trentacinquesimo anno di età potrà essere assunto ex 1ovo sotto il regime del presente C.C.L. per il personale dell'Esercizio ad esclusivo ed insindacabile giudiio della Direzione per l'Italia della Compagnia.

2. — Il personale di cui sub 1) assunto ex novo, arà soggetto al periodo di avventiziato di anni 2 preisto dall'art. 5 del presente C.C.L. Sezione Esercizio d al compimento di detto periodo conseguirà la stailità dell'impiego.

3. — Il personale di cui sub 1) che avrà superato il periodo di avventiziato, sarà iscritto alla Cassa di Previdenza Italiana con diritto al Conto Patrimoniale.

per intero, se alla data dell'assunzione ex novo non avrà ancora compiuto il 30° anno di età;

per trentesimi, se alla data dell'assunzione ex novo avrà superato il 30° anno di età ma non il 35°.

4. — Nei riguardi del personale sub 1) si applicheranno, quindi tutte le norme contemplate dal presente C.C.L. salva l'eccezione di cui sub 3), per coloro che saranno assunti dopo il compimento del 30° anno di età, ma non dopo il 35° anno.

2ª APPENDICE

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DEL PERSONALE DELLA COMPAGNIA RESIDENTE A VENTIMIGLIA

1. — Il personale della Sezione Principale e del Piccolo Mantenimento di Ventimiglia, essendo di nazionalità italiana, è soggetto al C.C.L. del personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia e, quindi, a tutte le norme previste dal C.C.L. 22 dicembre 1953 e successive modifiche e integrazioni che regolano il rapporto di lavoro del personale dipendente dalla suddetta Direzione per l'Italia.

2. — Detto inquadramento prende effetto a far tempo dal 1° luglio 1957 data alla quale ha avuto luogo anche l'iscrizione alla Cassa o al Fondo di Previdenza Italiana, conti speciale e generale, del personale della Sezione Principale e del P.M. di Ventimiglia, che ha compiuto 2 anni di servizio.

3. — Tutte le norme previste dal C.C.L. 22 dicembre 1953 e successive modifiche e integrazioni non hanno alcun effetto retroattivo ed esse sono state applicate per il personale di cui trattasi ai periodi di lavoro in atto o successivi al 1° luglio 1957.

4. — Si riconosce che l'attività del personale di Ventimiglia riguarda particolarmente i servizi della Direzione di Parigi ed i problemi tecnici e di approvvigionamento del relativo materiale. Pertanto, i funzionari della Direzione di Parigi e delle Sezioni francesi del P.M. sono abilitati a rendersi conto sul posto della buona esecuzione dei lavori assegnati a detto personale.

5. — Le norme previste dal C.C.L. 22 dicembre 1953 e successive modifiche ed integrazioni vengono sostituite, senza effetto retroattivo, dalle norme contemplate dal presente contratto, con decorrenza dalla data di applicazione del contratto medesimo.

3ª APPENDICE

ARTICOLO N. 29 DELLA CONVENZIONE IN VIGORE TRA IL MINISTERO DEI TRASPORTI FERROVIE DELLO STATO E LA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE LETTI E DEI GRANDI TRENI ESPRESSI EUROPEI

(*Omissis*).

Gli agenti della Compagnia devono uniformarsi alle prescrizioni dell'Amministrazione ferroviaria: sono

soggetti agli ordini dei dirigenti delle stazioni e dei capi-treno per quanto riguarda lo svolgimento del servizio ferroviario; debbono prestarsi ad ogni richiesta degli agenti della forza pubblica incaricati della sorveglianza e della visita dei treni: sono tenuti ad osservare le leggi di polizia e sicurezza sulle strade ferrate; quelle in materia sanitaria, postale, doganale e daziaria, e quelle riguardanti i servizi monopolizzati da parte dello Stato Italiano.

La Compagnia risponde delle trasgressioni dei propri agenti agli obblighi stabiliti dalla presente Convenzione ed è tenuta ad allontanare immediatamente dal servizio ogni suo agente che dalle F S. venga dichiarato inadatto alle proprie mansioni, che abbia contravvenuto alle disposizioni in vigore od abbia dato luogo a giustificati reclami.

4ª Appendice

ANZIANITA' DI SERVIZIO RICONOSCIUTA AL PERSONALE DAI PRECEDENTI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

A Per il personale in servizio al 31 dicembre 1948 vigono le sottonotate « Disposizioni transitorie »:

1. — *Esercizio*

Art. 1. — Esercizio, impiegati d'officina, impiegati del commerciale che avevano già acquisita la stabilità « ad personam ».

Il periodo di tempo che i lavoratori dell'esercizio, gli impiegati di officina e quelli del commerciale che avevano già acquisito la stabilità « ad personam » hanno trascorso in sospensiva in dipendenza della soppressione dei servizi del 1942, viene riconosciuto agli effetti dell'anzianità, talchè il lavoratore all'atto della ripresa in servizio viene incasellato in quello stesso scaglione della tabella della sua categoria che gli sarebbe spettato se non fosse stato sospeso. Tale riconoscimento non spetta a quei lavoratori che, invitati dalla Compagnia a riprendere servizio, non hanno ottemperato nè al primo nè al secondo invito.

A coloro che hanno ottemperato al secondo invito si decurterà l'anzianità per il periodo intercorso fra il primo ed il secondo invito.

Art. 2. — Lavoratori fuori contratto.

a) I lavoratori assunti come straordinari quando non avevano ancora superato l'età regolamentare, mentre l'avevano superata quando vennero assunti come fuori contratto, saranno ammessi all'Istituto della Cassa di Previdenza anche agli effetti del Conto Patrimoniale per trentesimi, calcolando al 50% il cumulo dei periodi di servizio prestato antecedentemente alla data del « fuori contratto » e calcolando al 100 % il cumulo dei periodi di servizio prestato come « fuori contratto ».

Codesti lavoratori dovranno restituire la liquidazione da essi a suo tempo percetta.

b) I lavoratori assunti come fuori contratto quando avevano già superato l'età regolamentare, ma non i 35 anni, saranno ammessi all'Istituto della Cassa di Previdenza anche agli effetti del Conto Patrimoniale per trentesimi.

c) Ai lavoratori che sono stati assunti come fuori contratto quando avevano già superato i 35 anni di età si estenderà il trattamento di cui al paragrafo 1 punto 1 dell'accordo Ministeriale del 2 agosto 1947 (vedi art 97 C.C.L. 22 dicembre 1953).

Art. 3. — Lavoratori straordinari che in passato hanno lavorato e tuttora lavorano nei servizi della Compagnia.

A detti lavoratori viene riconosciuto al 50 % il cumulo dei periodi di servizio prestato con esclusione dei periodi inferiori a 3 mesi. Essi saranno ammessi al l'Istituto della Cassa di Previdenza ed al Conto Patrimoniale per trentesimi, sempre che all'atto della prima assunzione non avessero superato i 35 anni.

A coloro che avessero superato i predetti 35 anni si estenderà il trattamento di previdenza cui al paragrafo 1 punto 1 dell'Accordo Ministeriale 2 agosto 1947 (vedi art. 97 C.C.L. 22 dicembre 1953).

Art. 4. — Lavoratori che attualmente lavorano nei servizi della Compagnia avendo in passato prestato servizio anche negli ex elettrotreni.

A detti lavoratori non viene riconosciuto il periodo di servizio prestato negli ex elettrotreni, mentre viene loro estesa tanto pel calcolo del cumulo dei periodi di servizio prestato nei servizi della Compagnia quanto pel trattamento di Previdenza, la stessa identica norma sopra trascritta per gli straordinari.

Art. 5. — Lavoratori che al 1° giugno 1923, pur essendo stati assunti in servizio fra il 30° ed il 35° anno di età, avevano conseguito *ad personam* il diritto al godimento del Conto Patrimoniale, come dal disposto della prima appendice al Regolamento della Cassa di Previdenza Italiana.

A questi lavoratori sarà consentito di permanere in servizio nei limiti della validità fisica, fino a raggiungere i 30 anni di servizio ma non oltre il compimento del 65° anno di età.

2. — *Servizio Commerciale ed Agenzie*

Art. 6. – Lavoratori provenienti dal C.C.L./A.V.T. che al 31 dicembre 1948 lavoravano negli Uffici della Direzione, S.C.A.I., U.P.

a) Cumulo al 100% a tutti gli effetti del periodo susseguente alla riassunzione con quello precedente al l'esonero per fatto di guerra, da calcolarsi dalla data della fusione delle Agenzie in Italia per quelli provenienti da Cook e dalla prima data di assunzione per gli altri.

Applicazione agli effetti economici dal 1° luglio 1946

b) Riconoscimento al 50 % del periodo intercorso tra l'esonero per fatto di guerra e la successiva riassunzione.

Applicazione agli effetti economici dal 1° luglio 1946

I lavoratori ai quali viene riconosciuto il trattamento di cui sopra devono restituire le indennità di licenziamento percepite all'atto dell'esonero e relative al periodo di servizio prestato presso la Compagnia.

Agli effetti specifici della Cassa di Previdenza per i provenienti da Cook l'anzianità agli effetti sia dei contributi sia del riconoscimento del Conto Patrimoniale, tanto per godimento pieno quanto per trentesimi, viene convenzionalmente riportata a data precedente la fusione delle Agenzie in Italia, fino e non

ltre il 1° gennaio 1930, con l'obbligo, da parte degli ıteressati, di restituire alla Compagnia l'ammontare ella quota parte dell'indennità di licenziamento rela .va al periodo dal 1° gennaio 1930 (o data di assun ıone Cook se posteriore) a data di fusione delle Agen ıe in Italia.

Art 7 — Lavoratori che lavorano nelle Agenzie. he non abbiano la stabilità ad personam, esonerati in assato e riassunti non oltre il 31 dicembre 1948.

a) Ai fini del computo dell'anzianità utile per il :attamento di quiescenza, godranno del cumulo:

del periodo di servizio successivo alla riassun ıone,

con i periodi di servizio prestato precedente ıente all'esonero per fatto di guerra, da calcolarsi dal ı data di fusione delle Agenzie in Italia per quelli rovenienti da Cook e dalla prima data di assunzione er gli altri.

b) Ai fini del trattamento economico, a valere dal ' gennaio 1949, godranno del cumulo:

del periodo di servizio successivo alla riassun ıone calcolato al 100 %,

con i periodi di servizio prestato precedentemen ɜ all'esonero per fatto di guerra, da riportarsi alla ata di fusione delle Agenzie in Italia per quelli pro enienti da Cook ed alla prima data di assunzione per li altri, calcolati al 50 %.

c) Ai soli effetti del trattamento di quiescenza, go ranno del riconoscimento al 50 % dell'anzianità per periodo intercorso tra l'esonero per fatto di guerra e successiva riassunzione.

I lavoratori ai quali viene riconosciuto il trattamen) di cui sopra devono restituire le indennità di licen amento percepite all'atto dell'esonero relative al pe odo di servizio prestato presso la Compagnia.

Art. 8. — Ai lavoratori delle Agenzie, che non rien ano nel caso di cui all'art. 7, verrà d'ora innanzi ri onosciuto al 100% il cumulo dei periodi di servizio ef ttivamente prestato dalla prima data di assunzione, condizione che, all'atto della riassunzione, restitui ano le indennità di licenziamento percette all'atto ll'esonero.

3. — *Officine*

Art 9. — Agli operai d'officina viene riconosciuto il cumulo dei periodi di servizio effettivamente prestato a condizione che i periodi pregressi non siano stati interrotti per fatto del lavoratore (dimissioni o licenziamenti per colpa) e che non siano trascorsi 2 anni tra l'inizio della interruzione e la nuova assunzione. Qualora, però, l'interruzione di servizio dipenda da fatto di guerra la condizione dei 2 anni non si applica.

B Per il personale assunto dopo il 31 dicembre 1948 in servizio alla data di entrata in vigore del presente C.C.L.

Le prestazioni avvenute:

dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1952,

dal 1° gennaio 1953 alla data di applicazione del presente contratto,

sono riconosciute, agli effetti del rapporto di lavoro del personale interessato, in conformità a quanto previsto rispettivamente dai Contratto collettivi di lavoro 31 dicembre 1948 e 22 dicembre 1953, ai quali si fa espresso riferimento.

5ª Appendice

ANZIANITA' AGLI EFFETTI ECONOMICI RICONOSCIUTA DALLA DATA DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO AL PERSONALE DELLE AGENZIE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 1948

A parziale modifica delle disposizioni contemplate dall'art 7 1° comma, lettera *b*) dell'appendice n. 4 si precisa che, a valere dalla data di applicazione del presente Contratto i periodi di servizio prestato precedentemente all'esonero per fatto di guerra, da riportarsi alla data di fusione delle Agenzie in Italia per i lavoratori provenienti da Cook e dalla prima data di assunzione per gli altri, anzichè essere calcolati al 50% saranno calcolati al 100%.

Tale beneficio viene accordato al personale che, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, lavora presso le Agenzie senza aver acquisito la stabilità dell'impiego e che, esonerato in passato, venne riassunto non oltre il 31 dicembre 1948.

Visti il contratto e le appendici che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 24 DICEMBRE 1957 PER IL PERSONAL DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA «COMPAGNI INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI» ADDETTO AI SERVIZ DI RISTORO NEI TRENI ED AI LABORATORI DI PASTICCERI E DI CUCINA A TERRA

Addì 24 dicembre 1957, in Roma

la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal suo Direttore, ing. *Michele de Cornè*, assistito dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA DEL COMMERCIO, rappresentata dal dott. *Manlio Lo Vecchio-Musti* e dalla FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI, rappresentata dal dottor *Alfredo Vecchio*;

ed

i SINDACATI DEL PERSONALE DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI:

SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal suo Segretario nazionale, sig. *Giulio Kustermann*, assistito dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), nella persona del dott. *Paolo Cavezzali*, Segretario confederale, nonchè dall'ing. *Salvatore Bruno* dell'Ufficio Sindacale della C.I.S.L.:

SINDACATO UNITARIO DIPENDENTI COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dal suo Segretario nazionale, signor *Gaetano Parenti*, assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI, nella persona del sig. *Lamberto Mancini*, Segretario nazionale della Federazione stessa:

SINDACATO DIPENDENTI CARROZZE LETTI (S.D.C.L.), rappresentato dal suo Segretario sig. *Mario Vanni*, assistito dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA AUTOFERROTRAMVIERI aderente all'U.I.L., nella persona del sig. *Angelo Maggi*;

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere per il personale dipendente dalla Direzione per l'Italia della «Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti» addetto ai *servizi di ristoro nei treni ed ai laboratori di pasticceria e di cucina a terra*.

PREMESSE D'ORDINE GENERALE

1. Il personale assunto dalla Compagnia per i Servizi di Ristoro nei treni, a causa della particolare natura delle sue prestazioni, è soggetto alle norme nazionali di carattere generale previste per le categorie no impiegatizie del settore produttivo dei Pubblici Eserciz

Dette norme sono riportate nel presente Contrat collettivo nazionale di lavoro con integrazioni e m difiche.

2. Il personale assunto dalla Compagnia per le es genze dei propri laboratori di « Pasticceria » e di « Cu cina a terra » è soggetto alle stesse norme di cui sub 1

Art 1.

CATEGORIE - QUALIFICHE E GERARCHIA DEL PERSONALE

Il personale si distingue in:

a) Personale addetto ai Servizi di ristoro:

Personale con prestazioni a terra:
- Sorveglianti di 1ª categoria;
- Sorveglianti di 2ª categoria;

Personale viaggiante:
- Consegnatari;
- Distributori;

b) Personale addetto ai Laboratori di pasticceria
- Capo pasticciere;
- 1° Pasticciere;
- Pasticciere;
- Aiuto pasticciere;
- Manovale di pasticceria;
- Addetto alla pulizia;

c) Personale addetto ai Laboratori di cucina terra:
- Cuoco Garde-manger;
- Cuoco;
- Commis Garde-manger;
- Addetto alla pulizia.

Art. 2.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Per l'assunzione in servizio, da effettuarsi in confo mità alle vigenti disposizioni di legge e di regolamen in materia, occorre:

a) essere cittadino italiano;

b) aver compiuto il 18° anno di età e non aver ltrepassato i 30 anni, esclusione fatta pel personale pecializzato dei laboratori di Pasticceria e di Cucina terra;

c) essere riconosciuto fisicamente idoneo dal Sanitario della Compagnia e dall'Ispettorato Sanitario delle F. S.;

d) possedere i requisiti rispondenti alle esigenze lelle mansioni assegnamde;

e) essere incensurato.

Art. 3.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare almeno i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere o libretti delle Assicurazioni Sociali (INPS e INAM), in quanto ne sia provvisto:

4) certificato di nascita;

5) certificato di buona condotta;

6) certificato penale generale di data non anteriore a 3 mesi - certificato dei carichi pendenti in Tribunale ed in Pretura;

7) certificato di studio;

8) certificato di lavoro;

9) congedo militare o documento equipollente (eventuale).

I certificati di cui ai punti 4, 5 e 6 non verranno restituiti in nessun caso.

Art. 4.

L'assunzione in servizio verrà comunicata al lavoratore con lettera nella quale saranno specificati la data di assunzione, la qualifica, il trattamento economico e la località di residenza.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova resta fissata in due nesi di effettivo servizio.

Art. 6.

Trascorso il periodo di prova, il personale s'intenderà regolarmente assunto a tempo indeterminato, se nè da una parte nè dall'altra si sia data regolare disdetta scritta.

Art. 7.

Durante il periodo di prova od alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con la esclusione di qualsiasi indennità, fatta salva la retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Il periodo di prova, seguito da conferma, va computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro sarà il seguente:

a) per il personale dei Servizi Ristoro, tenuto conto della discontinuità delle prestazioni richieste:

con prestazioni a terra: 9 ore giornaliere o 54 settimanali, ripartite in 6 giorni lavorativi

viaggiante: 260 ore mensili;

b) per il personale dei Laboratori di Pasticceria e di Cucina a terra: 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

In entrambi i casi sub *a)* e sub *b)* dal computo delio orario normale di lavoro resta escluso il tempo per la eventuale consumazione dei pasti, calcolato in ragione di mezz'ora a pasto.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario per il personale del Servizio Ristoro con prestazioni a terra e per il personale dei Laboratori di Pasticceria e di Cucina a terra, consentito nella misura massima di 2 ore giornaliere o 12 settimanali, sarà retribuito con un aumento del 25% sulla retribuzione mensile contrattuale ragguagliata ad ore di servizio.

Per il personale viaggiante dei Servizi Ristoro il lavoro straordinario sarà quello eventualmente eccedente le 260 ore mensili; esso sarà retribuito con aumento del 25% sulla retribuzione mensile convenzionale, ragguagliata ad ore di servizio.

Art. 10.

Il personale non potrà esimersi, senza giustificati motivi, dal prestare normalmente lavoro straordinario.

Le ore di lavoro straordinario dovranno autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate nel registro « fogli di presenza INAIL », la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami, da inoltrarsi al superiore Ufficio nel termine di giorni 10.

Art. 11

RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente Contratto fa esplicito riferimento.

Per il personale viaggiante del Servizio Ristoro, però, la Compagnia potrà avvalersi della facoltà datale dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370, di accordare il riposo settimanale ad intervalli più lunghi di una settimana, purchè la durata complessiva di esso ogni 30 giorni corrisponda a non meno di 24 ore consecutive per ogni 6 giornate lavorative.

Art. 12.

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

1) 1° giorno dell'anno;
2) 6 gennaio Epifania;
3) 19 marzo S. Giuseppe;
4) giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) giorno dell'Ascensione;
6) giorno del Corpus Domini;
7) 29 giugno SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto Assunzione;
9) 1° novembre Ognissanti;
10) 8 dicembre Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre Natale;
12) 26 dicembre S. Stefano;
13) solennità del S. Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei suddetti giorni festivi, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario.

Art. 13.

Per le ricorrenze festive e per il relativo trattamento il presente Contratto fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 14.

TURNI DI LAVORO

I turni di lavoro ed il riposo settimanale saranno disposti dalle singole Sezioni della Compagnia, previo benestare dell'Ispettorato da cui dipendono.

Detti turni dovranno essere indicati in apposita tabella visibilmente esposta a tutto il personale.

Art. 15.

FERIE

Dopo un anno di ininterrotto servizio, il lavoratore matura il diritto al godimento di un periodo di ferie nella seguente misura:

	Giorni lavorativi
dopo un anno e fino a 4 anni compiuti	12
dopo 4 anni e fino a 12 anni compiuti	14
dopo 12 anni e fino a 16 anni compiuti	15
dopo 16 anni e fino a 20 anni compiuti	16
dopo 20 anni e fino a 24 anni compiuti	18
oltre i 24 anni compiuti	20

Il periodo di ferie non è frazionabile; esso non può avere inizio nel giorno di riposo.

Durante le ferie è dovuta la retribuzione normale o convenzionale, a seconda della categoria di appartenenza.

Il personale non può rinunciare alle ferie ed il mancato godimento di esse non è risarcibile in danaro se non è dovuto a responsabilità della Compagnia.

In caso di licenziamento, non dovuto a colpa del dipendente, dopo 7 mesi di ininterrotto servizio a tempo indeterminato il personale avrà diritto ad un indennizzo pari a tanti dodicesimi della retribuzione contrattuale per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE DI LEVA

In caso di chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva, è fatto obbligo al lavoratore d'informare la Compagnia non oltre il giorno successivo a quello di ricevimento del documento di chiamata. Ai fini della conservazione del posto, si fa riferimento alle leggi vigenti. Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dallo invio in licenza deve porsi a disposizione della Compagnia per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 17

RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo relativo, con una tolleranza dal congedo o dall'invio in licenza illimitata, di quindici giorni nel caso di richiamo per istruzione o di breve durata, o di un mese in caso diverso.

In caso di mancata presentazione entro i detti termini il suo rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni.

Il periodo di richiamo è computabile agli effetti della anzianità di servizio e per quanto si fa riferimento alle leggi vigenti al momento del richiamo.

Durante il periodo di richiamo, semprechè sia stato superato il periodo di prova, saranno corrisposti al lavoratore i seguenti assegni:

a) per il primo mese, l'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

Art. 18.

RITARDI - ASSENZE - PERMESSI
E CONGEDO MATRIMONIALE

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro, ed i ritardatari sono passibili delle trattenute sullo importo della normale retribuzione corrispondente al ritardo, nonchè, dei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56.

Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione della trattenuta e alle penalità stabilite dallo art. 56.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i 5 giorni consecutivi, il rapporto si intenderà risolto con le conseguenze previste dall'art. 47, senza diritto ad alcuna indennità.

Art. 19.

E' tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenuto grave lutto familiare o per altre cause di comprovata forza maggiore, per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli otto giorni. La Compagnia in caso di grave lutto familiare accorderà quattro giorni di permesso retribuito più i giorni di eventuale viaggio.

Art. 20.

Il personale potrà richiedere un congedo straordinario non eccedente i 15 giorni per contrarre matrimonio. La Compagnia compatibilmente con le esigenze di servizio concederà tale congedo all'epoca scelta dal lavoratore o almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo la regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

Art. 21.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il trattamento del personale durante il periodo di malattia o di infortunio sul lavoro è quello prescritto dalle norme di legge vigenti e dalle norme statutarie dell'INAM e dell'INAIL. E' prevista però una integrazione economica di detto trattamento a carico della Compagnia con le norme e limitazioni di cui ai seguenti articoli.

Art. 22.

In caso di malattia o di infortunio sul lavoro, il lavoratore ha l'obbligo di darne subito notizia al proprio superiore diretto. La predetta comunicazione in caso di malattia deve essere fatta non oltre il giorno successivo a quello dell'insorgere della malattia stessa, fermo restando l'obbligo dell'immediata denuncia allo INAM. Trascorso tale termine, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dallo art. 56 del presente contratto.

Il mancato riconoscimento da parte dell'INAM o dell'INAIL di tutto o di parte del periodo di assenza dal servizio per malattia od infortunio, porta come conseguenza che i giorni di assenza saranno considerati come assenza arbitraria, salvo che l'INAM o l'INAIL non accolga il ricorso del lavoratore.

Art. 23.

Il lavoratore ammalato od infortunato è tenuto ad esibire il certificato medico ed a sottoporsi ad eventuali visite di controllo anche da parte dei Consulenti Sanitari della Compagnia.

La Compagnia non corrisponderà l'integrazione di sua competenza nel caso in cui i propri Consulenti Sanitari non la ritengano giustificata per tutto o per parte del periodo di assenza.

In ogni caso l'assenza per malattia od infortunio dichiarata dall'INAM o dall'INAIL dovrà considerarsi giustificata per tutta la sua durata agli effetti del terzo comma dell'art. 18 del presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 24.

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) non sarà corrisposta alcuna retribuzione.

Dopo 3 mesi di effettivo servizio, per ogni giorno di malattia successivo al periodo di carenza e per un periodo massimo di 180 giorni (carenza inclusa), oltre all'assegno di malattia corrisposto direttamente al lavoratore dall'INAM, la Compagnia corrisponderà una integrazione a detto assegno INAM fino a raggiungere il 75% di un trentesimo del trattamento economico mensile contrattuale. L'integrazione di cui trattasi non può superare in un anno, per una o più malattie, il predetto periodo massimo: lo stesso dicasi di una malattia che si inizi in un anno e termini nell'anno successivo.

Entro 2 mesi dalla data di cessazione della malattia il lavoratore deve produrre, in visione, il mandato di pagamento dell'INAM comprovante il periodo di assenza per malattia ed i giorni indennizzati.

Art. 25.

In caso di malattia cronica o di più assenze dal servizio per la stessa malattia, l'integrazione a carico della Compagnia di cui all'articolo precedente non potrà essere rinnovata dopo il periodo massimo di 180 giorni.

Art. 26.

In caso di malattia accertata il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso, dopo 180 giorni di assenza dal servizio, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità, per i seguenti periodi:

3 mesi, per il personale con anzianità fino a 3 anni;

4 mesi, per il personale con anzianità da 3 a 6 anni;

6 mesi, per il personale con anzianità oltre 6 anni.

Art. 27.

Il lavoratore dichiarato dall'INAM in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, la Compagnia è esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato la dichiarazione di idoneità al lavoro dell'INAM, richiedendo il giudizio di un Collegio Medico.

Art. 28.

Se allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto il lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intende risolto con diritto alla intera indennità di anzianità ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 29.

Se durante o dopo il termine per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale rientrato in servizio ricade ammalato entro un periodo di giorni 20 di una infermità avente gli stessi caratteri della malattia precedente, la malattia si intenderà rispettivamente continuativa ed unica agli effetti della conservazione del posto.

Art. 30.

In caso di assenza dal servizio per infortunio sul lavoro il personale ha diritto:

all'intera retribuzione per il periodo di carenza (primi 3 giorni di assenza dal servizio);

allo stesso trattamento previsto per il caso di malattia tenendo conto di quanto corrisposto direttamente al lavoratore tanto dall'INAM quanto dall'INAIL.

Art. 31.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il personale addetto ai Servizi Ristoro ha titolo al seguente trattamento economico:

1) *Sorveglianti*:

a) retribuzione reale:

1ª categoria: salario iniziale mensile L. 48.900

2ª categoria: salario iniziale mensile » 43.500

Detti salari sono comprensivi dell'indennità di caropane e dell'indennità di contingenza in vigore a tutto il 31 maggio 1954,

b) indennità di contingenza, per gli aumenti successivi al 31 maggio 1954, nella misura fissata per gli « operai qualificati » nella provincia ove il lavoratore ha la propria residenza lavorativa.

2) *Personale viaggiante*:

a) retribuzione reale:

consegnatari: L. 750 per ogni giorno di effettivo viaggio;

distributori: L. 550 per ogni giorno di effettivo viaggio.

b) premio di produzione da ripartirsi in parti uguali tra i componenti la brigata del Servizio Ristoro:

13% sugli incassi di cucina;

8% sugli incassi delle bevande.

Agli effetti del trattamento di malattia, infortunio, ferie, gratifica natalizia, festività, previdenza aziendale, servizio di riserva in istazione, nonchè per il computo dell'indennità di anzianità e per i contributi INAM, INPS, INAIL, INA-CASA, valgono i seguenti salari convenzionali mensili:

L. 34.500 + 4.500 = L. 39.000 per i consegnatari;

L. 30.500 + 4.500 = L. 35.000 per i distributori.

L'importo di L. 4.500 corrisponde al valore medio mensile del vitto corrisposto in natura, sulla base dei giorni di effettivo viaggio.

L'indennità di contingenza e di caropane non spettano al personale viaggiante del Servizio Ristoro.

I Consegnatari ed i Distributori temporaneamente adibiti a prestazioni sedentarie, saranno retribuiti sulla base dei precitati salari convenzionali mensili.

Art. 32.

Il personale viaggiante addetto ai Servizi di Ristoro, indipendentemente dal numero dei giorni-viaggio effettuati nel mese e semprechè nel mese stesso non vi siano assenze per ferie, malattia, infortunio, permessi, ecc. ha titolo ad un guadagno fisso minimo mensile di:

L. 30.000 per i consegnatari;

L. 26.000 per i distributori.

Se l'effettivo guadagno risulterà inferiore a detto minimo la Compagnia corrisponderà la differenza.

Art. 33.

Il personale addetto ai Laboratori di pasticceria e di cucina a terra ha titolo al seguente trattamento economico:

a) retribuzione reale:		Salario iniziale Roma	mensile Milano
		—	—
Capo pasticciere	L.	79.400	—
1° pasticciere	»	64.400	66.200
Cuoco garde-manger	»	64.400	66.200
Pasticciere	»	52.400	54.200
Cuoco	»	52.400	54.200
Aiuto pasticciere	»	42.800	44.600
Commis garde-manger	»	42.800	44.600
Manovale di pasticceria	»	39.100	—
Addetto alla pulizia con età:			
— superiore ai 20 anni compiuti	»	31.600	33.400
— oltre 18 fino a 20 anni	»	27.400	29.400

Detti salari sono comprensivi dell'indennità di contingenza in vigore a tutto il 31 maggio 1954;

b) indennità di contingenza, per gli aumenti successivi al 31 maggio 1954 nella misura fissata per la provincia ove il lavoratore ha la propria residenza lavorativa, in base ai seguenti raggruppamenti:

Operaio specializzato:

Capo pasticciere

1° pasticciere

Cuoco garde-manger

Pasticciere

Cuoco

Manovale specializzato:

Aiuto-pasticciere

Commis garde-manger

Manovale comune:

Manovale di pasticceria

Addetto alla pulizia;

c) aumenti di merito: già accordati o da accordarsi giudizio della Compagnia;

d) valore medio del vitto corrisposto in natura: . 4.500 mensili, valido agli effetti del trattamento di ıalattia, infortunio, ferie, festività, nonchè per il comuto della indennità di anzianità e per i contributi NAM, INPS, INAIL e INA-CASA.

L'indennità di caro-pane non spetta al personale adetto ai Laboratori di Pasticceria e di Cucina a terra.

Art. 34.

Indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, . personale tutto avrà diritto a 5 scatti, di cui il 1° opo il biennio e i successivi quattro trienni, per l'anianità di servizio maturata a decorrere dal compimen-) del 21° anno di età.

Detti aumenti periodici di anzianità sono fissati:

per i Consegnatari ed i Distributori, in ragione di . 100 giornaliere per scatto e per ciascuna categoria;

per i Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria e per il per- onale addetto ai Laboratori di Pasticceria e di Cucina terra, nella misura del 4% del salario iniziale conrattuale maggiorato dell'indennità di contingenza in igore al 31 dicembre di ciascun anno.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° ennaio, fermo restando che la frazione di anzianità uperiore ai 6 mesi risultante al 31 dicembre dell'anno recedente, si arrotonda ad un anno, mentre se non upera i 6 mesi viene trascurata.

Art. 35.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza Natalizia la Compagnia orrisponderà ai lavoratori una mensilità:

del trattamento economico convenzionale al persoıale viaggiante dei Servizi Ristoro;

della retribuzione reale ai Sorveglianti di 1ª e 2ª ategoria ed al personale dei Laboratori di Pasticceria di Cucina a terra.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro urante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a anti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono, nel complesso, i mesi di servizio prestati.

La frazione di mese che nel predetto complesso risulterà superiore ai 15 giorni, sarà considerata mese intero.

Art. 36.

PREVIDENZA AZIENDALE

Il personale addetto ai Servizi Ristoro e quello addetto ai Laboratori di Pasticceria e di Cucina a terra, al compimento del periodo di prova e con effetto dalla data della loro assunzione in servizio, beneficieranno del trattamento di previdenza aziendale costituito da un contributo mensile a carico della Compagnia nella misura del 4% e a carico del lavoratore nella misura dell'1% riferito al trattamento economico reale mensile (salario più contingenza) o convenzionale mensile proprio della categoria di appartenenza.

Detto trattamento di previdenza aziendale sarà corrisposto ogni qualvolta deve essere accordata l'indennità di licenziamento normale o ridotta (dimissioni); se non sarà corrisposto, verrà accreditato al Fondo di Assistenza del personale retto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 37.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Preavviso - La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte della Compagnia, quanto in quello di dimissioni da parte del lavoratore, deve essere preceduta da regolare disdetta con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

fino a 5 anni di servizio compiuti: 15 giorni;

oltre 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti: 20 giorni;

oltre i 10 anni di servizio compiuti: 1 mese.

I termini suddetti decorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

Art. 38.

In difetto del preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva costituita dalla retribuzione contrattuale relativa alla durata del preavviso stesso.

Art. 39.

Nel caso che l'inadempiente sia il lavoratore, la Compagnia avrà diritto di ritenzione immediata dell'indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da essa dovute per retribuzione od altro al lavoratore interessato.

Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio nei termini previsti del presente contratto.

Art. 40.

Il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia nè durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia e la Compagnia non sarà tenuta per

questo a nessuna corresponsione diretta al lavoratore per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al lavoratore stesso dall'INAM o da altro Istituto, e fatta salva l'indennità di anzianità.

Art. 41.

Indennità di anzianità In caso di licenziamento da parte della Compagnia, fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 47, oltre al preavviso, o, in difetto, oltre alla indennità corrispondente, il lavoratore che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio, avrà diritto ad una indennità di anzianità di diciotto giorni del trattamento economico mensile, reale o convenzionale, proprio della categoria di appartenenza, per ogni anno di servizio prestato.

Art. 42.

Ai fini dei computi anzidetti il giorno di retribuzione (reale o convenzionale) sarà ottenuto dividendo il trattamento economico mensile proprio della categoria di appartenenza per 26.

Art. 43.

Le indennità anzidette debbono essere pagate al lavoratore entro 30 giorni dalla data di cessazione dal servizio.

Art 44

In caso di decesso del lavoratore l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art 45.

Dimissioni Le dimissioni del dipendente che sia o non in servizio, debbono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dall'articolo 37, ferma restando in difetto la norma di cui all'art 38.

Compagnia, su richiesta del dimissionario, può rinunziare al preavviso facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Art 46.

Al lavoratore che si dimetta con regolare preavviso, l'indennità di cui all'art. 41 sarà corrisposta invece nella misura del:

50%, se ha un'anzianità di servizio da 2 a 10 anni compiuti:

75%, se ha un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 15 anni compiuti

100%, se ha un'anzianità di servizio superiore ai 15 anni compiuti.

Art. 47.

Licenziamento in tronco per giusta causa La Compagnia non è tenuta a dare alcun preavviso nè a corrispondere l'indennità di cui all'art. 41 al dipendente che si renda colpevole di infedeltà, di abuso di fiducia, di grave insubordinazione, di atti ledenti l'onore, la dignità e gli interessi della Compagnia, di ingiurie gravi minacce gravi o vie di fatto verso i superiori, verso i funzionari delle Ferrovie dello Stato e verso il pubblico; che si renda recidivo in servizio nell'ubriachezza; che non riprenda servizio nei termini massimi stabiliti dal presente contratto; che comunque sia colpevole di mancanze le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art 48.

Limiti di età per il personale addetto ai Servizi di Ristoro Data la natura e le particolari esigenze del Servizio di Ristoro, il personale non potrà essere mantenuto nel Servizio stesso oltre i 40 anni di età per i Distributori ed i 45 anni per i Consegnatari e Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria.

Art. 49.

Certificati di servizio e restituzione documenti In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, la Compagnia è tenuta a rilasciare al lavoratore all'atto della cessazione del servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci diritti, un certificato di servizio contenente la indicazione del tempo durante il quale è stato occupato e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

La Compagnia dovrà oltresì restituire al lavoratore i documenti di lavoro.

Art. 50.

UNIFORMI

Al personale viaggiante dei Servizi Ristoro è fatto obbligo di indossare la divisa regolamentare la cui spesa è a carico della Compagnia.

E' vietato uscire a diporto con detta divisa regolamentare.

Art. 51.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i suoi doveri, di tenere un contegno rispettoso verso i suoi superiori e gli agenti delle amministrazioni ferroviarie, cordiale verso i propri colleghi e dipendenti; di usare modi cortesi e deferenti verso il pubblico; di seguire una condotta strettamente conforme ai civili doveri.

In modo particolare:

l'orario di servizio dovrà essere rigorosamente osservato;

è vietato al personale di fumare in servizio;

è strettissimo obbligo del lavoratore di curare la più scrupolosa igiene, così della persona come del compartimento o del locale di lavoro e degli arredi in uso:

gli ordini di servizio dovranno essere eseguiti con sollecitudine;

le mance non potranno essere in alcun modo sollecitate.

Art. 52.

Tutti i lavoratori hanno l'obbligo di dichiarare al proprio superiore diretto la loro residenza e dimora, comunicando i successivi cambiamenti anche se temporanei, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 53.

I lavoratori sono tenuti alla osservanza dei regolamenti di servizio stabiliti dalla Compagnia ed essi non potranno invocare l'ignoranza di un ordine di servizio o di qualsiasi altra disposizione, in quanto essi hanno obbligo di prenderne visione presso gli appositi registri negli Uffici della Compagnia.

I lavoratori hanno anche l'obbligo di osservare le norme tutte stabilite dalle Amministrazioni dello Stato che abbiano rapporti con i servizi della Compagnia.

Art. 54.

I lavoratori non potranno esercitare altri impieghi, commerci, professioni, mestieri, senza espressa autorizzazione scritta della Direzione della Compagnia.

Art. 55.

E' prescritto l'inoltro gerarchico per qualsiasi comunicazione, istanza o reclamo.

Art. 56.

Le infrazioni alle suddette norme potranno essere punite:

a) la prima volta per lievi mancanze: con l'ammonizione o con la multa che non potrà superare il 50% del trattamento economico giornaliero reale o convenzionale;

b) in caso di recidiva o per mancanze gravi: con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 20 giorni;

c) per le mancanze più gravi di cui all'art. 47: con licenziamento in tronco senza diritto ad alcuna indennità.

Le punizioni anzidette dovranno essere comunicate per iscritto.

L'importo delle multe sarà accreditato al Fondo di Assistenza del personale retto dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 57

CONSEGNE E ROTTURE

I lavoratori sono responsabili del materiale dato loro in consegna. Essi debbono rispondere dai danni da loro arrecati al materiale delle Ferrovie dello Stato, secondo la determinazione che sarà fatta dalle Ferrovie stesse, e dei danni arrecati alla Compagnia.

Per questi ultimi l'accertamento sarà fatto dalle persone all'uopo delegate dalla Compagnia e la valutazione sarà fatta in base ai prezzi di costo, se trattasi di ammanchi, e del 50% dei prezzi stessi, in caso di rotture.

Le consumazioni saranno addebitate al prezzo di vendita.

La biancheria mancante sarà addebitata, in caso di ammanco non giustificato, al 100% del prezzo di acquisto e negli altri casi in ragione del 50% del prezzo stesso.

Art. 58.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali o di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo la Compagnia ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato.

In caso di furto a opera di terzi, il personale sarà esonerato dal relativo risarcimento a condizione che abbia dato comunicazione a tempo debito dell'accaduto alla Compagnia ed abbia dimostrato di avere usato normale diligenza nella custodia.

Art. 59.

TRASFERTE

I lavoratori che intraprendono viaggi per ragioni di servizio, ma non nell'adempimento del proprio servizio, hanno diritto ad una indennità oraria di trasferta di L. 60 e ad una indennità a forfait per notte di albergo di L. 800. L'indennità oraria di trasferta è corrisposta per i viaggi che superano, tra andata e ritorno, 150 Km., o che, pur non superando detta distanza, comportano una assenza dalla residenza superiore alle cinque ore.

Art. 60.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL VITTO

Ogni qualvolta il personale viaggiante addetto al Servizio Ristoro non abbia la possibilità di usufruire dei pasti di servizio, avrà titolo ad una indennità sostitutiva del vitto nella misura di L. 250 per pasto.

Art. 61.

INDENNITÀ PER L'APPROVVIGIONAMENTO NEL GIORNO DI RIPOSO

L'approvvigionamento di un Servizio Ristoro effettuato eccezionalmente nel giorno di sosta di turno o di riposo settimanale di legge, sarà retribuito esclusivamente con le sottonotate indennità:

Consegnatari, L. 600

Distributori, L. 500

Art. 62.

INDENNITÀ PER LAVORO DI NOTTE

Il lavoro di notte effettuato dai Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria, dalle ore 22 alle ore 5, dà titolo ad una indennità oraria di L. 25.

Art. 63.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali derivanti da inadempimento del presente Contratto collettivo di lavoro non potranno essere deferite all'Autorità Giudiziaria se prima non sia stata tentata l'azione conciliativa tra le parti interessate.

Art. 64.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto, che sostituisce ogni altra norma derivante dal precedente Contratto collettivo nazionale di lavoro ed accordi sindacali integrativi, avrà vigore per il periodo decorrente dalla data della firma del Contratto stesso fino a tutto il 31 dicembre 1960, data dalla quale esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, a meno che non venga disdettato dall'uno o dall'altro contraente, a mezzo di lettera raccomandata, 3 mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 MARZO 1959 PER I DISPENSIERI DIPENDENTI DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, ADIBITI AL SERVIZIO DI RISTORAZIONE NELLE ELETTROMOTRICI

Addì, 23 marzo 1959, in Roma,

tra la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal suo Direttore ing. dott. *Michele de Cornè*;

ed i Sindacati del Personale della precitata Compagnia;

SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal suo Segretario Nazionale sig. *Cesare Bragazzi*;

SINDACATO UNITARIO DIPENDENTI COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dal suo Segretario Nazionale signor *Gaetano Parenti*,

è stato stipulato il presente accordo sindacale riguardante l'integrazione del trattamento economico contrattuale spettante ai dispensieri adibiti al servizio di Ristorazione nelle Elettromotrici (ETM).

Le parti

riconoscono

che i Dispensieri adibiti al Servizio di Ristorazione nelle elettromotrici (ETM) esplicano mansioni che pur essendo prevalentemente quelle proprie della loro categoria, comportano l'obbligo di aiutare, in caso di necessità, il Cameriere addetto al servizio di sala;

che quest'ultime prestazioni, con conseguente maggiore responsabilità e maggior onere per la spesa riguardante la tenuta della uniforme, danno titolo agli interessati ad una integrazione del trattamento economico contrattuale previsto per le normali prestazioni della loro categoria.

concordano

di assegnare ai Dispensieri di cui trattasi con decorrenza dal 1° marzo 1960, una indennità speciale extra contrattuale, non valida agli effetti della C.P.I e del Conto patrimoniale, di L. 100 (cento) per ogni giorno di effettiva prestazione nelle ETM nelle quali la Compagnia assicura il servizio di ristorante con brigata ridotta.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 8 AGOSTO 1959 PER I CONDUTTORI ED I CAMERIERI RICEVITORI DIPENDENTI DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI

Roma, 8 agosto 1959

I sottoscritti, Segretari Nazionali dei Sindacati del personale della Compagnia Internazionale Carrozze con Letti, assistiti dalle rispettive Federazioni Nazionali,

pur riconoscendo che i trattamenti economici mensili medi dei Conduttori, sono indipendenti da quelli dei Camerieri Ricevitori, in quanto ciascuna categoria consegue un guadagno medio di fatto che non deriva da un cespite comune, che ha origine da norme contrattuali e regolamentari nettamente distinte e separate, cosicchè, attualmente, il trattamento del conduttore è superiore a quello del Cameriere Ricevitore,

ritengono doveroso, e sopratutto equo, mantenere la uguaglianza tra i due trattamenti economici mensili medi, così come fu riconosciuta benevolmente dalla Compagnia nell'accordo del 25 gennaio 1957,

essi, pertanto, mentre danno atto alla Compagnia di aver proposto l'adeguamento dei trattamenti economici medi sulla base dell'attuale situazione di fatto, propongono di portare allo stesso livello di L. 83.000 il trattamento economico mensile medio del Conduttore e quello del Cameriere Ricevitore.

Sindacato Italiano Dipendenti C.L. e C.R.

F.I.S.A.S.C.A. C.I.S.L.

Sindacato Unitario Naz.le Personale Compagnia C.L.

Federazione Autoferro-Tramvieri aderente C.G.I.L.

La Compagnia Internazionale Carrozze con Letti si dichiara d'accordo

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 8 AGOSTO 1959 PER IL PERSONALE VIAGGIANTE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI

Addì 8 agosto 1959 in Roma,

tra la COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal dott. ing. *Michele de Cornè*, Direttore per l'Italia, assistita dall'avv. *Alfredo Vecchio*, Segretario Nazionale della FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.),

ed i Sindacati Nazionali del Personale della precitata Compagnia:

SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal sig. *Cesare Bragazzi*, Segretario Nazionale;

SINDACATO UNITARIO NAZIONALE PERSONALE COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dal sig. *Gaetano Parenti*, Segretario Nazionale;

assistiti rispettivamente:

dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.), rappresentata dal sig. *Giulio Pettinelli*, Segretario generale, con l'intervento della C.I.S.L., nella persona del Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali;*

dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI, rappresentata dal sig. *Lamberto Mancini*, Segretario Nazionale, assistito dal sig. *Aldo Melucci*, con l'intervento della C.G.I.L. nella persona del dott. *Eugenio Ciambarba*;

si è stipulato il presente accordo sindacale da valere per il « personale viaggiante » dipendente dalla Direzione per l'Italia della Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti, agli effetti della determinazione del trattamento economico mensile medio.

Le parti stipulanti

attesa

la particolare situazione retributiva delle categorie citate nel presente accordo, in quanto soggette, in tutto o in parte, ad un guadagno fluttuante costituito dai diritti di servizio, come previsto dal vigente C.C.L. 25 novembre 1958 Sezione esercizio,

riconoscono

la necessità di dover modificare le misure del trattamento economico mensile medio in vigore dal 1° giugno 1956, previste dallo accordo 25 gennaio 1957 e confermate da decreto ministeriale 23 novembre 1957 per le sopravvenute variazioni nella frequenza dei viaggiatori nelle carrozze letti, nella misura delle tariffe delle carrozze ristoranti, della diminuita frequenza dei viaggiatori in questi ultimi servizi, nonchè degli aumenti verificatisi nella misura dell'indennità di contingenza e nei salari contrattuali, fattori tutti che, per diversa via, influiscono nella misura degli elementi costituenti il guadagno « di fatto » delle categorie interessate,

prendono nuovamente atto

a) delle norme previste dall'art. 5 del decreto luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 692, sulla determinazione degli elementi della retribuzione da considerare ai fini del calcolo dei contributi per gli assegni familiari;

b) dell'estensione delle norme sub *a*) ai fini del calcolo dei contributi assicurativi INAIL (decreto legislativo luogotenenziale 19 aprile 1946, n. 238) e INAM (decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 31 ottobre 1947, n. 1304), confermate dalla legge 4 aprile 1952, n. 218;

c) della misura mensile di L. 4.500 per il valore medio delle prestazioni in natura corrisposte dalla Compagnia al Personale viaggiante addetto ai Servizi di Carrozza Ristorante, stabilita con precedente accordo e confermata con decreto ministeriale 23 novembre 1957

concordano

1° i sottonotati trattamenti economici mensili medi, valevoli agli effetti dell'indennità di anzianità, della Cassa di Previdenza Aziendale, del Conto Patrimoniale di fine carriera e per le denunce delle retribuzioni agli effetti del calcolo dei contributi dovuti per le Assicurazioni Sociali Obbligatorie (INPS INAM - INAIL) e per l'INA-Casa:

conduttori	L.	83.000
camerieri ricevitori	»	83.000
camerieri		65.000
dispensieri	»	52.500

Nelle misure dei succitati trattamenti economici mensili medi è compreso il valore medio del vitto in natura, per il personale di sala delle Carrozze Ristoranti, mentre è escluso per tutte le categorie il rateo della gratifica natalizia, che deve essere calcolato sullo apposito salario contrattuale;

2° le misure dell'indennità speciale al personale di cucina previsto dal C.C.L. 25 novembre 1958, valida agli effetti del trattamento di malattia ed infortunio, delle ferie, della gratifica natalizia, delle festività, dei contributi per la Cassa di Previdenza Aziendale, e per le Assicurazioni Sociali Obbligatorie, ad eccezione del Conto Patrimoniale di fine carriera:

cuochi	L.	4.650
aiuti cuoco	»	3.500
addetti alla cucina	»	2.950

dichiarano

1° che i precitati trattamenti sono sempre suscettibili di revisione. Le parti si obbligano a riunirsi qualora dovessero verificarsi sostanziali modifiche in rapporto alla situazione delle categorie interessate.

2° che i nuovi trattamenti mensili medi e l'indennità speciale al personale di cucina, prendono effetto dal 1° aprile 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

ACCORDO COLLETTIVO 18 FEBBRAIO 1960 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI ADDETTO AL SERVIZIO DI RISTORO NEI TRENI

Addì, 18 febbraio 1960, in Roma,

tra la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal suo Direttore, dott. ing. *Michele de Cornè*;

ed i Sindacati del Personale della predetta Compagnia: SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dai sigg. *Cesare Bragazzi*, segretario Nazionale, *Agostino Lanni*, Vice segretario Nazionale, *[illegible]rio Donadio*, membro del Comitato Direttivo del Sindacato medesimo, assistiti dalla F.I.S. A.S.O.A. nelle persone del comm. *Giulio Pettinelli*, Segretario Generale e dall'avv. *Sebastiano Ferlito*, Segretario Nazionale Sindacale;

SINDACATO UNITARIO DIPENDENTI COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dai sigg. *Gaetano Parenti*, Segretario Nazionale, *Egidio Cacurri* e *Francesco Costenaro*, membri del Direttivo del Sindacato medesimo, assistiti dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRAMVIERI nella persona del sig. *Mancini Lamberto*, Segretario Nazionale della Federazione medesima

è stato stipulato il presente accordo sindacale riguardante il personale addetto al Servizio di ristoro nei treni, retto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 24 dicembre 1957:

1° il Personale dei Servizi di ristoro nei treni addetto ai treni notturni percepirà una indennità extra contrattuale di L. 100 (cento) per ogni notte-viaggio Per servizio notturno s'intende quello che si svolge per non meno di cinque ore consecutive nell'intervallo di tempo dalle ore 22 alle 5;

2° il Personale dei Servizi di ristoro, temporaneamente addetto a titolo di esperimento sulle carrozze ristoro, nonchè il personale addetto al servizio di ristoro su vassoio percepirà una indennità extra-contrattuale di L. 100 (cento) per ogni giorno-viaggio;

3° il Personale del Servizio di ristoro che ne ha titolo ritirerà il « pasto di servizio in natura » presso il Magazzino Viveri, confezionato in un apposito cestino da viaggio contenente:

1 porta-vivande in alluminio, con una porzione di carne con contorno,

1 frutto,

1 razione di formaggio,

il pane ed il vino personale verranno ritirati come da precedenti disposizioni.

Il personale sarà responsabile del porta-vivande;

4° La data di applicazione del presente accordo viene fissata al 1° marzo 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 APRILE 1960 RECANTE MODIFICHE AL CONTRATTO COLLETTIVO 24 DICEMBRE 1957 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI ADDETTI AL SERVIZIO DI RISTORO NEI TRENI

Addì 13 aprile 1960, in Roma,

tra la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal suo Direttore, ing. dott. *Michele de Cornè*;

ed i Sindacati del Personale della predetta Compagnia: SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal sig. *Agostino Lanni*, Segretario Nazionale, assistito dalla F.I.S.A.S.C.A., nella persona del comm. *Giulio Pettinelli*, Segretario generale;

SINDACATO UNITARIO DIPENDENTI COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dal sig. *Gaetano Parenti*, Segretario Nazionale, assistito dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRAMVIERI nella persona del sig. *Lamberto Mancini*, Segretario Nazionale della Federazione medesima

è stato stipulato il presente accordo sindacale riguardante il personale addetto al Servizio di Ristoro nei treni, retto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 24 dicembre 1957, per elevare il limite di età per la risoluzione del rapporto di lavoro dei Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria da 45 a 61 anno.

Conseguentemente, l'art. 48 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 24 dicembre 1957, riguardante i «limiti di età per il personale addetto ai Servizi di ristoro» deve essere modificato come segue:

Data la natura e le particolari esigenze del Servizio di ristoro, il personale non potrà essere mantenuto nel servizio stesso oltre i seguenti limiti di età:

Distributori: 40 anni
Consegnatari: 45 anni
Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria: 61 anni.

Decorrenza dell'accordo: 1° aprile 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 APRILE 1960 AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO 25 NOVEMBRE 1958 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI

Addì 14 aprile 1960, in Roma,

tra la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal suo direttore, ing. dott. *Michele de Cornè;*

ed i Sindacati del Personale della predetta Compagnia: SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal sig. *Agostino Lanni,* Segretario Nazionale, assistito dalla F.I.S.A.S.C.A., nella persona del comm. *Giulio Pettinelli,* Segretario generale;

SINDACATO UNITARIO DIPENDENTI COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dal sig. *Gaetano Parenti,* Segretario Nazionale, assistito dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRAMVIERI nella persona del sig. *Lamberto Mancini,* Segretario Nazionale della Federazione medesima

è stato stipulato il presente accordo sindacale che integra la prima appendice del Contratto collettivo di lavoro 25 novembre 1958 per il personale dell'Esercizio:

« Con decorrenza dal 1° aprile 1960, la 1ª appendice del Contratto collettivo di lavoro 25 novembre 1958 ed il personale dell'Esercizio deve intendersi integrata dalla presente clausola, intesa a riconoscere alla Compagnia la possibilità di assumere per l'Esercizio il personale già addetto al Servizio di ristoro che abbia oltrepassate il limite di 35 anni di età ma non quello di 40.

L'assunzione avrà luogo alle stesse condizioni contemplate ai punti sub 1) e 2) dell'appendice precitata fermo, in ogni caso, restando che il personale assunto con la presente clausola, dopo il compimento del periodo di avventiziato, sarà inscritto alla Cassa di Previdenza Italiana, ma avrà esclusivamente titolo all'indennità di anzianità più Conto Generale della Cassa di Previdenza stessa, con le modalità tutte previste dal Contratto collettivo di lavoro sopraccennato ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 LUGLIO 1960 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI E DEI GRANDI TRENI ESPRESSI EUROPEI

Il giorno 29 luglio 1960, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, sotto la Presidenza del Ministro del Lavoro On.le prof. dott. *Fiorentino Sullo*, assistito dal dott. *Rosario Purpura* e dal dott. *Gaetano Pistillo*

tra

la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI e dei GRANDI TRENI ESPRESSI EUROPEI, rappresentata dal suo direttore dott. ing. *Michele de Cornè*

e

le Organizzazioni Sindacali del Personale della predetta Compagnia:

a) SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal Segretario Nazionale signor *Agostino Lanni* e dai sigg. *Marzio Marinello, Silvano Barbaresi, Giovanni Sorella, Nello Bianchi, Giuseppe Nardi* e *Pietro Giordano*

assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.). rappresentata dal sig. *Giulio Pettinelli*, Segretario Generale e dall'avv. prof. *Sebastiano Ferlito*, Segretario Nazionale Sindacale, con l'intervento dell'Ufficio Sindacale della C.I.S.L. nella persona del dott. *Paolo Cavezzali*, Segretario Confederale, assistito dal sig. *Paolo Bellanti*;

b) SINDACATO UNITARIO NAZIONALE PERSONALE COMPAGNIA CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dai Segretari Nazionali sigg. *Gaetano Parenti* e *Pericle Franzoni*,

assistiti dalla FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI ED INTERNAVIGATORI (FIAI) aderente alla C.G.I.L. nelle persone dei signori *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini* e *Mario Torricini*;

c) UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO (UILTAT) Federazione di Roma, che rappresenta il personale della predetta Compagnia aderente a detta Unione, nella persona del sig. *Aldo Ortolani*, Segretario Generale della Federazione stessa, assistito dai sigg. *Mario Di Mario, Vittorio Tarabella* e *Mario Vanni*,

si è convenuto

il presente accordo, da valere, con le precisazioni in appresso indicate, per i lavoratori dipendenti dalla Direzione per l'Italia della citata Compagnia, retti da uno dei sottonotati Contratti collettivi di lavoro:

25 novembre 1958 (Esercizio, Officine, Agenzie)

24 dicembre 1957 (Servizio Ristoro nei treni Garde-Manger ecc.):

1. *Festività nazionali ed infrasettimanali*: le parti demandano l'esame della controversia al parere delle rispettive Confederazioni, fermo restando, in caso di disaccordo fra dette Confederazioni, la facoltà delle parti di esperire l'azione giudiziaria, tutto in ossequio alla procedura prescritta dall'art. 102 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 1953 per il personale dell'Esercizio, Officine e Agenzie;

2. (*Omissis*).

3. *Designazione del personale W. R. ai vari turni di servizio*: le Organizzazioni Sindacali prendono atto che ogni qualvolta, per le variazioni di servizi W. R. assegnati ai diversi turni di servizio, si renderà necessaria una diversa designazione di personale W. R. ai turni medesimi, la Direzione per l'Italia della Compagnia ascolterà in merito il rappresentante sindacale di categoria delle singole Organizzazioni;

4. *Sanzioni disciplinari*: il personale retto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 1958 e non iscritto ad alcun Sindacato, ogni qualvolta è soggetto ad una sanzione disciplinare che comporti la sospensione o la retrocessione, se lo riterrà necessario potrà ricorrere all'assistenza del rappresentante di categoria di una delle tre Organizzazioni Sindacali;

5. *Servizio di ristoro su vassoi espresso*: le parti concordano che per tutta la durata del periodo di esperimento della vendita dei vassoi espresso, sia riconosciuto a ciascun dipendente del Servizio Ristoro addetto a tale particolare servizio:

un premio di produzione del 10% sul prezzo di vendita del vassoio espresso;

una indennità extra-contrattuale mensile di lire 10.000 (diecimila);

6. Indennità *una tantum* a titolo maggiori prestazioni per le « Olimpiadi 1960 » ed a definizione benevola della controversia in corso:

1. Funzionari e impiegati Capo Squadra delle Officine	L. 30.000
2. Non impiegati e operai	L. 22.000
3. Addetti al Servizio ristoro nei treni ed ai Gardes Manger	L. 12.000

L'indennità di cui trattasi sarà corrisposta al personale in servizio al 31 dicembre 1959 ed alla data della firma del presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 APRILE 1960 RECANTE MODIFICHE AL CONTRATTO COLLETTIVO 24 DICEMBRE 1957 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA DIREZIONE PER L'ITALIA DELLA COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI ADDETTI AL SERVIZIO DI RISTORO NEI TRENI

Addì 13 aprile 1960, in Roma,

ra la Direzione per l'Italia della COMPAGNIA INTERNAZIONALE DELLE CARROZZE CON LETTI, rappresentata dal suo Direttore, ing. dott. *Michele de Cornè*;

d i Sindacati del Personale della predetta Compagnia: SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI CARROZZE LETTI E RISTORANTE, rappresentato dal sig. *Agostino Lanni*, Segretario Nazionale, assistito dalla F.I.S.A.S.C.A., nella persona del comm. *Giulio Pettinelli*, Segretario generale;

SINDACATO UNITARIO DIPENDENTI COMPAGNIA CARROZZE LETTI, rappresentato dal sig. *Gaetano Parenti*, Segretario Nazionale, assistito dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRAMVIERI nella persona del sig. *Lamberto Mancini*, Segretario Nazionale della Federazione medesima

è stato stipulato il presente accordo sindacale riguardante il personale addetto al Servizio di Ristoro nei treni, retto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 24 dicembre 1957, per elevare il limite di età per la risoluzione del rapporto di lavoro dei Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria da 45 a 61 anno.

Conseguentemente, l'art. 48 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 24 dicembre 1957 riguardante i « limiti di età per il personale addetto ai Servizi di ristoro » deve essere modificato come segue:

Data la natura e le particolari esigenze del Servizio di ristoro, il personale non potrà essere mantenuto nel servizio stesso oltre i seguenti limiti di età:

Distributori: 40 anni

Consegnatari: 45 anni

Sorveglianti di 1ª e 2ª categoria: 61 anni.

Decorrenza dell'accordo: 1° aprile 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO